

Trabajo Fin de Grado

Impacto socio laboral de la empresa de inserción
Carinsertas en Huesca

Social and labor effects of Carinsertas, a social enterprise
in Huesca

Autor/es

María Altemir Bayo

Director/es

Juan David Gómez Quintero

Dalila Robayo Zambrano

Facultad de ciencias sociales y del trabajo

Trabajo Social

2021

ÍNDICE

Índice	2
Índice de Figuras.....	4
Índice de Tablas	5
Resumen.....	6
Introducción	9
CAPITULO I.....	10
1.1 Planteamiento del Problema	10
1.2. Objetivos de la Investigación	13
Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	13
CAPITULO II.....	14
Marco Teórico	14
2.1 Bases Teóricas de la Investigación.....	14
2.1.1. Inserción Laboral, empleabilidad y ocupabilidad	14
2.1.2. Exclusión Social	16
2.1.3. Empresas de Inserción Laboral.....	17
CAPITULO III.....	25
Metodología	25
3.1. Estudio de Caso: Empresa de Inserción Carinsertas	25
3.1.1. Datos de identificación	25
3.1.2. Naturaleza y dependencia	25
3.1.3. Evolución histórica.....	25
3.1.4. Ámbito de actuación.....	26
3.1.5. Planteamientos ideológicos y filosóficos	26
3.1.6. Recursos.....	29
3.1.7. Financiación	29
3.1.8. Trabajo social	30
3.2. Naturaleza de la Investigación	32
3.3. Tipo de Investigación.....	32
3.4. Diseño de la Investigación	33

3.5. Selección de la Muestra.....	33
3.6. Preguntas y variables del cuestionario.....	33
CAPITULO IV	35
Resultados de La Investigación.....	35
4.1.- Variables Demográficos	36
4.2. Efectos al Trabajar en Carinsertas.....	39
4.3. Redes Sociales y Redes Familiares	43
4.4. Igualdad de Oportunidades	45
Conclusiones.....	48
Bibliografía	49
Anexos.....	52
3.1 Anexo 1: Cuestionario.....	52

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Datos más significativos de las empresas de Inserción durante el año 2020	24
Figura 2. Evolución histórica de la Empresa Carinsertas.....	26
Figura 3. Organigrama de la Empresa Carinsertas.....	27
Figura 4. Consentimiento para el manejo de datos.....	35
Figura 5. Población encuestada según sexo.....	36
Figura 6. Edad de la población.....	37
Figura 7. Estado Civil de la población encuestada.....	37
Figura 8. Personas que conviven con el trabajador	38
Figura 9. Nivel de estudios alcanzado.....	38
Figura 10. Población encuestada según el año de ingreso a la empresa.....	39
Figura 11. Medida en la que el personal se siente incluido dentro de la sociedad.....	40
Figura 12. Medida en la que el personal se sentía incluido dentro de la sociedad.....	41
Figura 13. Medida en la que ha mejorado la autoestima de los trabajadores.....	41
Figura 14. Sentimientos positivos antes de ingresar a la empresa.....	42
Figura 15. Satisfacción de la vida actual de los trabajadores	43
Figura 16. Satisfacción de la vida de los trabajadores antes de laborar en la empresa	43
Figura 17. Nivel de amistades y conocidos de los trabajadores.....	44
Figura 18. Relación familiar actual de los trabajadores	45
Figura 19. Relación familiar de los trabajadores antes de trabajar en la empresa	45
Figura 20. Conocimiento del tema de igualdad de oportunidades	46
Figura 21. Lucha por la igualdad de géneros dentro de la empresa.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Factores que condicionan la inserción laboral	15
Tabla 2. Evolución de los ingresos de la empresa Carinsertas	30
Tabla 3. Evolución de los Gastos de la Empresa Carinsertas.....	30

RESUMEN

Las empresas de inserción permiten a las personas que se encuentran en situación o en riesgo de exclusión social formalizar un aprendizaje en un contexto laboral real a través de actividades económicas. Estas empresas son una herramienta eficaz para combatir la exclusión social. Con el propósito de conocer los efectos sociales, socioeconómicos y ambientales que produce la empresa de inserción Carinsertas S.L.U en Huesca, para la población en riesgo de exclusión social y para la sociedad en su conjunto, se realiza una investigación de naturaleza cuantitativa para determinar la situación actual de los trabajadores de inserción que trabajan dentro de la empresa. Se diseñó y aplicó un cuestionario a una muestra de 22 trabajadores. De acuerdo con los resultados obtenidos se pudo determinar que la empresa de Inserción Carinsertas influye positivamente en las condiciones, psicológicas, sociales, económicas y ambientales de los trabajadores objeto de estudio. En este sentido, se concluye que las Empresas de Inserción juegan un papel trascendental en el acompañamiento de la persona dentro de su proceso de inserción con la formación práctica en el entorno de trabajo.

Palabras clave

Exclusión social, inserción laboral, empresas de inserción, mercado de trabajo.

ABSTRACT

Insertion companies allow people who are in a situation or at risk of social exclusion to formalize an apprenticeship in a real work context through economic activities. These companies are an effective tool for combating social exclusion. In order to know the social, socioeconomic and environmental effects produced by the insertion company Carinsertas S.L.U. in Huesca, for the population at risk of social exclusion and for society as a whole, a quantitative research was carried out to determine the current situation of the insertion workers working within the company. A questionnaire was designed and applied to a sample of 22 workers. According to the results obtained, it was possible to determine that the Carinsertas Insertion company has a positive influence on the psychological, social, economic and environmental conditions of the workers under study. In this sense, it is concluded that the Insertion Companies play a transcendental role in the accompaniment of the person within their insertion process with practical training in the work environment.

Key words.

Social exclusion, labor insertion, insertion companies, labor market.

Agradecimientos y justificación del proyecto

Durante el último año he tenido la oportunidad de participar en el trabajo llevado a cabo en la empresa de inserción Carinsertas, durante este tiempo realicé un profundo estudio de la empresa, aplicando los diferentes modelos de intervención de Trabajo Social.

Esta experiencia en Carinsertas, ha sido para mí muy gratificante, me ha dado la oportunidad de participar en las funciones de Trabajo Social que se desarrollan en la empresa, he obtenido múltiples conocimientos sobre recursos del ámbito de la acción social y me he integrado en equipos interdisciplinarios para el desarrollo de la disciplina de trabajo social.

Estoy altamente agradecida a toda la plantilla de la empresa Carinsertas por la oportunidad que me han otorgado como becaria y voluntaria durante este periodo de tiempo, por la participación que han tenido para facilitar la realización de esta investigación y por el interés que en especial Borja Miranda Larré (técnico de acompañamiento de la empresa) ha mantenido para que se cumplieran todos mis objetivos.

Por último, a mis tutores Juan David Gómez y Dalila Robayo, por su ayuda en la planificación, información y organización en este Trabajo de Fin de Grado. Desarrollar este estudio ha tenido un gran impacto en mi persona y es por eso por lo que me gustaría agradecer a todas aquellas personas que me han apoyado durante este proceso.

INTRODUCCIÓN

Las empresas de inserción facilitan la incorporación al empleo regularizado de las personas que se encuentran en riesgo de ser excluidas o en desventaja social. Según VÁZQUEZ (2016) este tipo de empresas “se encuentran promovidas por entidades no lucrativas y que nacen con la finalidad de emplear a personas en situación de exclusión, que no suelen encontrar una oportunidad laboral en la empresa convencional” (p.3).

Este tipo de empresas trabajan diariamente para enfrentar retos sociales de suma importancia como son: la pobreza, el trabajo digno, el crecimiento económico y la reducción de las desigualdades. Su fin principal se enfoca en lograr una perspectiva económica y social más propicia suscitando la inserción laboral. En España, de acuerdo con los últimos datos publicados en el Informe AROPE, el 25,3 % de la población (11,8 millones de personas) se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social. Una de las formas para combatir este indicador es mediante la inserción laboral, siendo esta una de las principales tareas de las empresas de inserción.

En otras palabras, las empresas de inserción son una herramienta trascendental para la puesta en marcha de estrategias activas de empleo, ya que son empresas que funcionan de manera libre y factible, realizan actividades de mercado en diferentes sectores, consiguiendo la inserción socio laboral de personas que se encuentran en situación de desventaja.

En relación con las implicaciones anteriores, surge la necesidad de realizar un estudio sobre la calidad de vida y las condiciones psico-socioeconómicas de las personas que son empleadas en este tipo de empresas.

El motivo por el que se ha elegido este tema está relacionado con la experiencia previa de la investigadora, que ha realizado prácticas y voluntariado. Desde el año 2020 en una empresa de inserción.

El objetivo principal de la investigación es conocer los impactos psicosociales, socioeconómicos y ambientales que promueve la empresa de inserción Carinsertas S.L.U, para la población que se encuentra en riesgo de exclusión social.

El informe de la presente investigación se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, comprende el planteamiento del problema, en el que se describen cuáles son los síntomas y causas que originan la inserción laboral. De igual forma, se formula el problema descrito tomando en cuenta las variables existentes para definir los objetivos de la investigación.

El capítulo II comprende el Marco Teórico, dividido en antecedentes donde se hace referencia a investigaciones previas realizadas en España que nos sirven de apoyo y brindan aportes significativos a este estudio; y las bases teóricas que fueron examinadas para sustentar el trabajo de investigación.

El capítulo III se presenta una descripción detallada de la estrategia metodológica utilizada en la realización de esta investigación, y se definen la muestra objeto de estudio.

El capítulo IV consta de la presentación y análisis de los resultados; en él se detallan los resultados obtenidos a través de gráficos y porcentajes, para poder analizar la situación actual de los trabajadores de Inserción en Carinsertas.

CAPITULO I

1.1 Planteamiento del Problema

El trabajo asalariado no es considerado en la actualidad como el único elemento indispensable para la igualdad social, sin embargo, continúa existiendo como un mecanismo de suma importancia para favorecer a las personas que se encuentran en posible riesgo de exclusión social. En este sentido, RUBIO (2006) indica que “la exclusión social es un fenómeno más amplio que la pobreza económica, ya que se caracteriza por ser una acumulación de barreras y límites que dificultan la participación en la vida social mayoritaria a quienes están inmersos en ella”. Estas barreras se refieren a diferentes medios de la sociedad entre los cuales se pueden mencionar: la salud, las relaciones sociales, la inserción laboral, la formación y adicionalmente, la falta de ingresos económicos.

En otras palabras, la exclusión social incluye la mayor parte de los aspectos que generan pobreza, así como también factores que implican la participación dentro de la sociedad y el desarrollo. La exclusión social se manifiesta en diferentes dimensiones como la dificultad en el acceso a los bienes y servicios, el difícil acceso al mercado laboral, la protección y escenarios satisfactorios del trabajo, la violación de derechos humanos como: derecho a la seguridad, la educación, una vivienda digna, apoyo social, salud, la dignidad, identidad personal y social, entre otros.

A raíz de esta situación nacen las empresas de inserción laboral que son definidas por SEVILLANO (2018) como “entidades sin ánimo de lucro creadas para dar respuestas a los problemas económicos y las necesidades sociales que afectan principalmente a colectivos en exclusión social” (p. 132). Estas empresas tienen como objetivo facilitar el ingreso al mercado laboral de los colectivos en riesgo de exclusión laboral y social, mediante el desarrollo de una actividad productiva, con el fin de emplear medidas sociales que permitan su adaptación profesional.

Por otra parte, las empresas de inserción hacen posible que los colectivos que son excluidos socialmente tengan la posibilidad de conseguir un empleo digno que admita su participación activa dentro de todos los contextos de la sociedad.

Según el artículo 35 Literal 1 de la Constitución Española (1978), *“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”*. Por este motivo nacen las empresas de inserción que de acuerdo con lo expresado por Martínez (2014) son empresas creadas para: “la inserción socio laboral de personas que debido a su situación de exclusión social tienen grandes dificultades de empleabilidad” (p.16). Este tipo de empresas se encarga de contratar de forma legal a todos sus trabajadores conforme a convenio, y reservan la mayor parte de sus puestos de trabajo a personas que se encuentran en riesgo de exclusión social y no son empleadas por otras empresas.

En este caso las personas a las que se encuentran destinadas estas empresas son aquellas que tienen algún tipo de desventaja dentro de la sociedad. No necesariamente estas desventajas se refieren a discapacidades físicas o mentales, sino por el contrario se pueden describir como ciertas condiciones personales que le imposibilitan acceder al mercado laboral. En este sentido, se puede indicar que no todos los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión social cuentan con el apoyo de los organismos públicos y no tienen sus capacidades físicas al 100 %, en el caso de las personas que tienen algún tipo de discapacidad.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 2 Literal 1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, los colectivos que pueden ser contratados como trabajadores dentro de las empresas de inserción son los siguientes:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

Según los últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE), 2021) el porcentaje de población en riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE) aumentó al 26,4%, con respecto al 25,3% obtenido para el año 2019. Uno de los principales retos para lograr la integración social es mediante la inclusión laboral, siendo la principal misión y fin que poseen las empresas de inserción.

En este sentido es importante mencionar que las empresas de Inserción no componen un segmento del mercado laboral, ni una estrategia implementada en contra del desempleo que se presenta en la población en general, debido a que el principal objetivo de estas empresas se encuentra orientado a la inserción socio laboral y a la lucha contra la exclusión social, enfocándose en la población que presenta dificultades para conseguir un trabajo en el mercado laboral ordinario.

De acuerdo con el Balance Social emitido por FAEDEI (2020) en España en la actualidad a nivel estatal operan aproximadamente 226 empresas de Inserción. Este tipo de empresas se ha convertido en una herramienta importante para poner en marcha las políticas activas para el empleo puesto que funcionan de forma autónoma y viable realizando actividades en distintos sectores de la sociedad, ofertando empleo,

entregando itinerarios de formación e inserción de forma personalizada a las personas más indefensas y que presentan dificultades en el momento de ingresar al mercado laboral. El sector de las Empresas de Inserción en España se sigue consolidando como una herramienta eficaz y eficiente de las políticas activas de empleo para las personas más vulnerables.

Según la ASOCIACIÓN ARAGONESA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (2019) las empresas de inserción “son sociedades mercantiles o cooperativas creadas por entidades sin ánimo de lucro con la finalidad de facilitar el acceso mercado laboral de personas en situación de exclusión, ofreciéndoles un trabajo asalariado, formación y acompañamiento durante un período máximo de tres años”. Para el año 2019, el número de empresas de inserción existentes en la Comunidad Autónoma de Aragón ascendió a 16, con la constitución y calificación de dos nuevas empresas. De estas empresas, 10 poseen su domicilio en Zaragoza, 4 en Huesca y 2 en Teruel. La totalidad de las empresas de inserción de esta localidad tienen la forma jurídica de Sociedad Limitada.

Basándose en las consideraciones anteriores para efectos de la investigación se tomará en cuenta la empresa de Inserción Carinsertas ubicada en la localidad de Huesca. Esta empresa es una empresa de inserción promovida por Cáritas Diocesana de Huesca en el año 2013 y que se dedica a la confección, el reciclaje textil, la limpieza y el reciclaje y comercialización de muebles. Por tal motivo se plantea la investigación para conocer los beneficios sociales, socioeconómicos y ambientales que produce la empresa de inserción Carinsertas S.L.U en Huesca, para la población que se encuentra en riesgo de exclusión social.

Con base en los aspectos analizados, se manifiestan los siguientes interrogantes de investigación:

- ¿Cuál es la situación actual de la empresa Carinsertas en Huesca?
- ¿Cuál es el impacto social y laboral generado por Carinsertas en los trabajadores/as de inserción?
- ¿En qué medida los itinerarios en Carinsertas pueden mejorar la situación de las personas?
- ¿Qué papel desempeña el Trabajo Social dentro de la empresa Carinsertas?

1.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Conocer los efectos sociales, socioeconómicos y ambientales que produce la empresa de inserción Carinsertas S.L.U en Huesca, para la población en riesgo de exclusión social empleada.

Objetivos Específicos

1. Analizar la situación de Carinsertas en Huesca.
2. Identificar el impacto social y laboral de Carinsertas en sus trabajadores de inserción.
3. Determinar la medida en la cual los itinerarios en Carinsertas mejoran la situación de las personas.
4. Mostrar el papel del Trabajo Social dentro de la empresa Carinsertas.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Bases Teóricas de la Investigación

2.1.1. Inserción Laboral, empleabilidad y ocupabilidad

La sociedad moderna se encuentra sujeta a constantes y apresurados cambios que afectan directamente el mercado laboral, en este caso se puede mencionar como ejemplo el incremento de la población económicamente activa (PEA), en donde se puede observar una tasa de crecimiento trimestral para el año 2021 de 2,42 % según datos publicados por el INE (2021). Estos cambios conciben nuevos modelos de operatividad y exigencias en torno a las dinámicas laborales. A este respecto, VENTURA (2005) considera que estos cambios han transformado el mercado laboral en “uno que se pudiera considerar como un mercado laboral globalizado, diferenciado y especializado en el que la eventualidad, la precariedad y el paro son problemáticas constantes evitando la estabilidad y el pleno empleo de los jóvenes en el mundo de trabajo” (p.204).

Por otra parte, se puede indicar que el hecho de tener acceso a un empleo es cada vez más complicado convirtiéndose en un momento clave para la inserción laboral que es definida por FIGUERA (1996) como “el acceso al empleo y el desarrollo de trayectorias laborales que han de desembocar en teoría, en una inserción laboral plena, donde se adquiere un trabajo a tiempo total, estable y acorde con la formación adquirida” (p.129). Es una etapa en donde una persona impulsa y expresa sus capacidades como estrategias para optar por un trabajo.

Asimismo, ROMERO, PÉREZ, VIDAL Y JUEZ (2004) agregan que “la inserción laboral incluye tanto la incorporación de la persona a un puesto de trabajo como el mantenimiento de este”. En este caso es importante considerar que la inserción laboral es un proceso en donde intervienen diferentes factores como la formación académica, el contexto social, las competencias, los cambios demográficos, la situación económica, entre otros, los cuales son elementos claves para conseguir el empleo y a la vez mantenerlo.

Por su parte ORTEU (2008) manifiesta que “la inserción laboral da la oportunidad de vincularse con el mundo del trabajo, a través de la adquisición de competencias aplicadas a entornos laborales y el aprendizaje de conocimientos de carácter pre-laboral (s.p). La inserción en el mundo laboral constituye un objetivo común del ser humano, en la medida que supone una herramienta fundamental de integración social, que permite el acceso de los individuos a la independencia, autonomía y libertad. La inserción laboral de acuerdo con lo expresado por BISQUERRA (1992) es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

En referencia al término de empleabilidad se puede indicar que se define como la probabilidad de inserción laboral que depende de las características de las personas que se encuentran en búsqueda de empleo. Al respecto ORGEMER (2002) indica que la empleabilidad se presenta como “la oportunidad del trabajador a acceder a un empleo que cumpla con sus expectativas, con su formación y con su trayectoria profesional” (p.65). En este sentido el autor resalta no solo la forma en como interviene el trabajador sino como se implica a la propia empresa.

Por otra parte, la ocupabilidad se refiere a la posibilidad de inserción dependiendo de las oportunidades en el mundo laboral VENTURA BLANCO (2005, p.207). En este caso, la empleabilidad está centrada en la persona y su aprendizaje y la ocupabilidad se relaciona directamente con el contexto en el que se desarrolla.

Con base en las consideraciones anteriores ROMERO et. al. (2004) construyen un esquema en donde relacionan los factores que condicionan la inserción laboral, en donde integran los factores de ocupabilidad y empleabilidad, indicando que estos elementos influyen directa o indirectamente en el proceso de inserción.

Tabla 1. Factores que condicionan la inserción laboral

Inserción Laboral	
Empleabilidad	Ocupabilidad
<ul style="list-style-type: none"> – Importancia que se le concede al trabajo – Aptitud y disponibilidad para trabajar – Madurez Ocupacional 	<ul style="list-style-type: none"> – Tendencias del mercado laboral – Coyuntura económica – Oferta de empleo
Competencias	<ul style="list-style-type: none"> – Demandas de empleo y concurrencias
<ul style="list-style-type: none"> – Competencias básicas – Competencias relacionales – Competencias profesionales 	<ul style="list-style-type: none"> – Índices económicos. – Cambios demográficos.
<ul style="list-style-type: none"> – Conocimientos de inserción y técnicas de búsqueda de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> – Política laboral. – Reestructuración del mercado de trabajo.
Factores Sociales	<ul style="list-style-type: none"> – Edad.
<ul style="list-style-type: none"> – Contexto personal 	<ul style="list-style-type: none"> – Sexo.
<ul style="list-style-type: none"> – Situaciones de rechazo o exclusión social 	<ul style="list-style-type: none"> – Nacionalidad.

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de ROMERO, PÉREZ, VIDAL, Y JUEZ (2004)

Como se puede observar en la tabla anterior los autores ROMERO et. al. (2004) presentan un acumulado de elementos que son clave para el proceso de inserción laboral, ellos toman en cuenta aspectos tanto macroeconómicos como aspectos personales y específicos de los individuos que buscan insertarse en el mundo laboral. De igual manera reflejan aspectos relacionados con las competencias, y razonan cuestiones de carácter emocional dejando en último lugar los aspectos sociales, que en este caso juegan un papel transcendental para el desarrollo de la investigación.

Es importante mencionar que todas las variables anteriormente mencionadas son importantes para la inserción laboral, pero todas no tienen la misma influencia, pero en ninguno de los casos es posible considerarlas de forma aislada.

2.1.2. Exclusión Social

La exclusión social según ARROYO (2016) es un proceso mediante el cual “individuos o grupos de personas son apartados, de manera total o parcial, de una participación plena en la sociedad en la que viven” (p.107). Inicialmente solo existía la definición de pobreza para dar a conocer las desigualdades existentes entre la población. En la actualidad este concepto comienza a reemplazar el de la pobreza, tomando en cuenta que se relaciona directamente con la privación de los derechos sociales, como la falta de empleo que se convierte en el principal componente de las dinámicas de exclusión social dentro del ámbito económico.

El término de exclusión social ha obtenido un papel primordial y creciente en los últimos tiempos, sobre todo desde el momento en que parece haber reemplazado al fenómeno de la pobreza.

CASTELLS (2001) define la exclusión social como “el proceso por el cual a ciertos individuos y grupos se les impide sistemáticamente el acceso a posiciones que les permitirían una subsistencia autónoma dentro de los niveles sociales determinados por las instituciones y valores en un contexto dado” (p.98). De acuerdo con lo expuesto por el autor se puede decir que este proceso inhabilita a una persona como trabajador y le impide el acceso a un empleo regular remunerado que le permita cubrir sus necesidades primordiales.

Por otra parte, JIMENEZ (2008) expone que las personas excluidas socialmente se encuentran al margen de los procesos vinculados con la ciudadanía social, es decir, con aquellos derechos y deberes del ciudadano que tienen que ver con el bienestar de la persona (trabajo, salud, educación, formación, vivienda, calidad de vida...). Dentro de esos derechos el que toma mayor relevancia es el trabajo, ya que para la mayor parte de las personas el trabajo no es la única forma de encontrar los recursos necesarios, sino también juega un papel importante su forma de integración social.

La exclusión social se traduce mediante distintos factores de riesgo que se relacionan entre sí y afectan a determinados colectivos que forman parte de la sociedad. Entre los factores que conforman el proceso de exclusión social se pueden mencionar: la dificultad para la inserción laboral, la pérdida del empleo, la falta de ingresos, el difícil acceso a la educación, la falta de vivienda, entre otros.

2.1.2.1. Factores de la exclusión social

Existen una serie de factores que ocasionan la exclusión social y dependen en gran parte de los cambios en las estructuras económicas y sociales de los países. En este caso de acuerdo con lo expresado por SUBIRATS, GOMA, Y BRUGUÉ TORRUELA (2001) estos factores se pueden manifestar de la siguiente manera:

En el ámbito económico se puede hablar de los problemas del mercado laboral con la persistencia de algunas personas en el paro y los cambios en los sectores productivos, la pobreza junto con las dificultades financieras en los hogares y la dependencia económica de los servicios de protección social.

En el ámbito social se encuentran los cambios en las estructuras sociales y familiares; la evolución del sistema de valores de las personas, en los que cada vez más parece que la cohesión y la solidaridad ocupan una menor importancia; los procesos migratorios y sus consecuencias en la sociedad receptora y la población de llegada; la tendencia a la fragmentación social y sus efectos en la participación en los procesos de las instituciones representativas.

De acuerdo con las consideraciones anteriores se puede indicar que el principal mecanismo de las actividades de exclusión social dentro del ámbito económico es el empleo. Se cataloga como la fuente fundamental de ingresos, que contribuye con la generación de rentas y en caso de no tener empleo a la

pobreza. Según ARROYO (2016) al tener un oficio se tiene la capacidad de crear riqueza y se obtienen derechos tales como la remuneración, la seguridad social, e incluso el reconocimiento social. La inserción en el mercado laboral supone una inclusión en muchos aspectos, tanto en la obtención de derechos como en la integración social. Actualmente, aunado a los problemas generados por la crisis económica y la persistencia del desempleo junto con las dificultades en la inserción laboral, se pone en evidencia la importancia de este componente en las dinámicas de integración social.

La exclusión social puede afectar a todo tipo de personas, sin embargo, existen ciertos colectivos que tienen ciertas características que los hacen más susceptibles de ser aislados de la sociedad.

2.1.3. Empresas de Inserción Laboral

Existe gran variedad de definiciones con respecto a las empresas de inserción. A continuación, se presentan una serie de definiciones realizadas por diferentes autores y posteriormente mencionaremos algunas de las investigaciones sociales más recientes y relevantes sobre el tema:

MARTÍNEZ, GALARRETA, Y AROSTEGUI (2008), definen las empresas de inserción como “un recurso dirigido a la inserción laboral de personas en situación o riesgo de exclusión tienen que considerar el contexto socioeconómico y político en el que se desenvuelven” (p.80). En relación con la idea expuesta por el autor se puede indicar que existen algunos elementos que describen la situación actual y que se emiten en torno a la crisis del empleo como elemento de consenso social que es necesario identificar para pactar las respuestas.

PRADINI (2003), indica que las empresas de inserción son:

Aquellas estructuras productivas de bienes y servicios con personalidad jurídica cuyo fin es la incorporación al mercado laboral normalizado de personas en situación de desventaja social o exclusión, y que lleven a cabo un proyecto personal de inserción mediante un proceso de aprendizaje adecuado que contemple la consecución de habilidades sociales, laborales, formación básica, cualificación laboral y conocimientos del mercado que les permitan mejorar sus condiciones de empleabilidad. (p.734)

De acuerdo con la Ley para la Regulación del Régimen de las Empresas de Inserción en su artículo 4, las define de la siguiente manera:

Sociedad mercantil o sociedad cooperativa legalmente constituida que, debidamente calificada por los organismos autonómicos competentes en la materia, realice cualquier actividad económica de producción de bienes y servicios, cuyo objeto social tenga como fin la integración y formación socio laboral de personas en situación de exclusión social como tránsito al empleo ordinario.

Según SEVILLANO (2018) las empresas de inserción hacen una labor social que abarca:

A la persona en todos sus aspectos y le da posibilidades para poder crecer, formarse y participar en la sociedad beneficiándolas a ellas personalmente, ya que guía a la persona a pesar de las dificultades que supone todo el proceso; y a la sociedad en general porque reduce la tasa de empleo y aumenta la igualdad de oportunidades. (p.134)

Según el informe FAEDEI (2020) las Empresas de Inserción (EI) “son un modelo de Economía Social y Solidaria de eficacia reconocida para la inserción social y laboral de personas en situación y/o riesgo de exclusión social” (p.5). Estas empresas surgen como una iniciativa económica, que tienen carácter no lucrativo, originadas por entidades sociales que se encuentran especializadas en el ámbito del empleo y su objetivo primordial se enfoca en la integración social y laboral de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social. Estas empresas son una herramienta eficaz para la puesta en marcha de estrategias activas para el empleo, ya que funcionan de forma autónoma y viable dentro del mercado laboral.

Sobre la base de las ideas expuestas se puede indicar que el objetivo principal de las empresas de inserción es contratar personas que tienen dificultades de empleo mediante el uso de convenios para brindar formación y se adaptan a través de un proceso de aprendizaje que les permita ingresar a un empleo serio y regularizado. De acuerdo con CALVO (2005) el objetivo de estas empresas no es generar riqueza sino “servir a la comunidad o a un grupo específico de personas, promoviendo un sentido de responsabilidad social a nivel local, y tratando de paliar el conjunto de problemáticas que dificultan la capacidad de adaptación laboral de determinados sectores de población” (p. 87).

Conforme a las consideraciones anteriores se puede decir que las empresas de inserción se manifiestan como iniciativas empresariales que desde sus inicios se convierten en instrumentos necesarios para la lucha contra la exclusión y la promoción de la inclusión social de las personas que se encuentra con ciertas desventajas ante la sociedad. Según CEPES (2015) el desarrollo de las estrategias facilitadoras de la inclusión laboral se puede implementar mediante la producción de bienes y servicios que, además de mejorar el entorno, promueven los servicios a las personas y favorecen la calidad de vida, siendo competitivas y rentables, rompiendo los modelos económicos y empresariales actuales.

GIL Y RAMOS (2013) mencionan que entre las características más importantes de estas empresas se encuentra la innovación para solventar los problemas sociales y la defensa de los cambios en la sociedad respetando los derechos y las libertades y todas comparten los siguientes principios:

- Tienen prioridad las personas y el fin social sobre el capital.
- Son constituidas sin ánimo de lucro.
- Promocionan la solidaridad interna y con la sociedad.
- Son independientes, cubriendo los espacios a los que la administración pública o el sector lucrativo no llegan.

Por otra parte dentro del estudio realizado por el OBSERVATORIO DE INCLUSIÓN SOCIAL (2007) se pueden identificar algunos rasgos que identifican a las empresas de inserción, entre los cuales se pueden mencionar:

- Son estructuras productivas: es decir, son organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan en el mercado produciendo bienes y servicios con el objetivo de integrar a personas en riesgo de exclusión, centrando su actividad económica en sectores intensivos en mano de obra y poco intensivos en capital.
- Son instrumentales: las EI no son un fin en sí mismas, sino que suponen un instrumento de intervención sociolaboral con el objetivo de preparar a sus personas trabajadoras para incorporarles al mercado de trabajo ordinario. Este aprendizaje combina tanto habilidades técnicas como competencias relacionales básicas para la adquisición de unos hábitos laborales adecuados y supone una etapa más del itinerario de inserción que realiza el trabajador.

- Son transitorias: tienen la voluntad de preparar a las personas para el tránsito hacia el mercado laboral ordinario y, por lo tanto, se definen como una herramienta transitoria para la inclusión social.
- Trabajan con colectivos en riesgo de exclusión: sus beneficiarios son personas que tienen dificultades para acceder al mercado de trabajo y que se encuentran en riesgo o en situación de exclusión social. Estas personas llevan a cabo un itinerario de inserción laboral y son acompañadas por la entidad, a través de una intervención psicosocial.

Con el fin de facilitar esta integración en el mercado usual, las Empresas de Inserción manejan una serie de mecanismos que se conocen como “itinerarios de inserción laboral”. Regularmente este itinerario comienza en la entidad promotora, que se encarga de ofrecer el apoyo en la acogida, orientación, formación e intermediación laboral de la persona que se encuentra en proceso de inserción. El rol reservado para las empresas de Inserción es el de participar en la fase de formación en el contexto laboral y de empleo, donde se encarga de suministrar a la persona en proceso de inserción una experiencia laboral real. De esta manera el aprendizaje se realiza en el sitio, a partir de prácticas reales que se convierten en una estrategia eficaz para la integración laboral de personas en riesgo de exclusión y para su inclusión social.

Según CEPES (2015) los itinerarios que manejan las empresas de inserción consiste en un plan de trabajo personalizado que establece un camino planificado hacia la consecución de la integración en el mercado laboral ordinario.

Este itinerario esta compuesto por varias etapas:

- 1.- Servicio de acogida y asesoramiento: se diagnostica la situación de la persona.
- 2.- Plan de trabajo individualizado.
- 3.- Pretalleres laborales: recuperación de los aprendizajes necesarios que ya se tenían.
- 4.- Talleres de especialización laboral : perfección de conocimientos y habilidades.
- 5.- Empresa de inserción: Se pone en práctica lo aprendido en las fases anteriores.
- 6.- Entrada en el Mercado de trabajo ordinario.

El itinerario de inserción laboral nace como respuesta a un amplio grupo de personas en situación o riesgo de exclusión, con especiales dificultades para el acceso al mercado laboral. El desarrollo del itinerario involucra la ejecución de las acciones planificadas para alcanzar los objetivos propuestos.

De igual manera es importante mencionar que estas empresas cuentan con una serie de requisitos de acuerdo a lo expresado por CEPES (2015) entre los cuales se puede mencionar:

- Estar participadas al menos del 51% del capital social por una organización social o entidad sin ánimo de lucro.
- Tener entre sus trabajadores un porcentaje de trabajadores de inserción. Dependiendo de cada Comunidad Autónoma oscilará entre un 30% y un 60%.
- Aplicar, al menos el 80 % de los resultados o los excedentes disponibles obtenidos en cada ejercicio económico a la mejora o ampliación de las estructuras productivas y de inserción.

En este sentido son las mismas empresas de inserción las que formalizan el seguimiento de las personas que se encuentran en riesgo de exclusión social y realizan un proceso de acompañamiento a sus

trabajadoras y trabajadoras. De acuerdo con lo expresado por GIZATEA (2012) “el proceso de acompañamiento es el que vertebra a las empresas de inserción convirtiéndose en la acción clave en el proceso de incorporación socio laboral” (p.20).

En relación con la presente investigación se hallaron una serie de estudios previos realizados en España; que sirven como referencia primaria y favorecen el logro de los objetivos propuestos. A continuación, se señalan algunos autores cuyas investigaciones se pueden considerar antecedentes válidos para el progreso de la investigación:

SEVILLANO (2018) realizó un estudio que lleva por nombre “Las Empresas de Inserción como salida Laboral para las personas en Riesgo de Exclusión Social”, se trata de un estudio bibliográfico para conocer los antecedentes de las empresas de inserción, su conceptualización, el desarrollo profesional y el proceso de inserción socio laboral que realizan, el papel de los profesionales en los itinerarios de inserción, así como la labor específica que desarrollan cubriendo un vacío imposible de cubrir por los Servicios Públicos de Empleo. Después de realizar la investigación obtuvo las siguientes conclusiones:

a. Las empresas de inserción cumplen una labor esencial para acabar con la exclusión de determinados colectivos y su existencia es vital para seguir ayudando a través de la formación y la orientación laboral a que estos puedan encontrar un empleo en una empresa normalizada.

b. Las empresas de inserción funcionan con la colaboración de los Servicios Sociales Públicos y los Servicios Públicos de Empleo siguiendo un itinerario de inserción con cada persona que atienden formándolas y orientándolas en el puesto de trabajo.

c. La regulación de las empresas de inserción en España ha tenido un largo recorrido que abarca desde los primeros hechos que impulsaron su reconocimiento y las regulaciones de las Comunidades Autónomas hasta la ley reguladora y sus modificaciones y demás leyes transversales que afectan de una u otra manera a la materia regulada.

d. Las empresas de inserción cubren un vacío que los Servicios Públicos de Empleo son incapaces de cubrir al atender a una población con unas necesidades concretas que requieren de una atención personalizada de formación y orientación integral en el puesto de trabajo.

En referencia a los aportes realizados a esta investigación, se observa la necesaria y valiosa complementariedad con los servicios públicos, así como el papel en la prevención de la exclusión social.

SANTANA, ALONSO, Y GARCÍA (2016), desarrollaron una Investigación en la Universidad de Tenerife titulada la inserción Socio laboral de Jóvenes en Riesgo de Exclusión Social, tenían como objetivos principales: a) analizar las trayectorias de vida de los jóvenes que salen del sistema de protección y b) examinar cómo determinadas experiencias vitales pueden influir en el éxito o fracaso de su inserción socio laboral y emancipación. La investigación pretendía describir y comparar las trayectorias individuales de inserción socio laboral de jóvenes en riesgo de exclusión y supuso el trabajo directo con cada uno de los participantes. Se realizó un estudio de casos múltiples en el que participaron cuatro jóvenes, los tutores de los jóvenes y los empresarios con los que realizaron sus prácticas profesionales. La selección de los casos tuvo en cuenta tres criterios: a) haber estado acogido al sistema de protección, b) haber pasado un mínimo de 6 meses en un programa de inserción laboral, c) tener entre 16 y 18 años. Para la recolección de la información se utilizaron una serie de técnicas e instrumentos tanto cualitativos como cuantitativos entre los cuales se pueden mencionar: entrevistas estructuradas, cuestionarios, entrevistas, planes de inserción, fichas de trabajo, diarios de campo y registros de control para facilitar el análisis de los resultados.

Entre las conclusiones a las que se llegaron después de aplicar el estudio se pueden mencionar las más relevantes: a) las experiencias vitales de los jóvenes que salen del sistema de protección generan múltiples carencias; b) estas carencias limitan sus posibilidades de desarrollo personal, impiden su permanencia en los puestos de trabajo y su emancipación. En este caso los investigadores recomiendan el diseño de programas de desarrollo profesional para fomentar la inserción laboral de estos jóvenes. Los procesos de transición conllevan un riesgo: el éxito conducirá al joven a salir de la situación de exclusión social, el fracaso le llevará a mantener y/o profundizar esa exclusión. En cuanto a los aportes para la presente investigación, este estudio sirve como referencia para la delimitación de las técnicas y herramientas de investigación, sirviendo como base para conocer de forma detallada la situación actual de los trabajadores de las empresas de inserción objeto de estudio.

GÓMEZ (2014) en su trabajo de grado para optar al título de Trabajador Social, de la Universidad Pontificia de Madrid, titulado “Inserción laboral con jóvenes en riesgo de exclusión social”, cuyo objetivo principal era indagar sobre la realidad laboral de los jóvenes y su problemática, con el fin de determinar las características específicas de los jóvenes que se encuentran en riesgo de exclusión. Para el desarrollo del proyecto de investigación se enfocó en la observación de la situación del mercado de trabajo y los colectivos que tienen mayor dificultad para conseguir empleo. Ejecutó una investigación cualitativa en donde entrevistó a varios jóvenes que se encontraban en riesgo de exclusión, para conocer sus expectativas académicas y laborales. Después de realizar el respectivo análisis desarrolló un proyecto de intervención con el que pretendía brindar formación a los jóvenes objeto de estudio para prepararlos para su inclusión en el mercado laboral. El aporte de la investigación es de carácter metodológico y sirve como referencia para la aplicación de herramientas que benefician a los colectivos en riesgo de exclusión social.

2.1.3.1. Situación de las empresas de Inserción

De acuerdo con el estudio realizado por el OBSERVATORIO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL (2007), la situación de las empresas de inserción se puede definir de forma general, algunos tributos de la identidad y la evolución de este tipo de empresas se pueden describir de la siguiente manera:

- Empresas pequeñas con una experiencia limitada;
- Diversidad de las personas trabajadoras en las empresas de inserción;
- **Diversidad de proyectos empresariales y sectores de actividad**, con predominio del sector servicios. Las experiencias son muy variadas. El tipo de trabajo que se desempeña abarca un gran abanico de tareas como es la gestión de residuos sólidos-urbanos, fontanería, madera, restaurantes, servicios de limpieza, pintura, jardinería, etc.
- Gestionadas, en su mayor parte, por entidades del Tercer Sector con experiencia en procesos de acompañamiento y formación, pero con menor experiencia en el desarrollo de proyectos empresariales. Las entidades cuentan, en su mayor parte, con una experiencia reconocida en el ámbito de la inserción laboral de colectivos desfavorecidos.
- Fase de desarrollo del sector inicial, trabajando en diversos frentes de manera simultánea.

2.1.3.2. Contexto normativo que regula las empresas de Inserción

En primer lugar, a nivel estatal la normativa que rige las empresas de inserción es la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las Empresas de Inserción, Esta ley estatal tiene por objeto

regular el régimen jurídico de las empresas de inserción y establecer un marco que promueva la inserción laboral de personas en situación de exclusión social a través de este tipo de empresas.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el contenido de esta Ley se extiende a:

- a) Establecer una regulación propia para las empresas de inserción, que posibilite su desarrollo y consolidación.
- b) Determinar para las empresas de inserción los requisitos necesarios y el procedimiento a seguir, a través de los itinerarios de inserción, para la incorporación al mercado ordinario de las personas en situación de exclusión social.
- c) Establecer un conjunto de medidas para la promoción de la inserción socio laboral a través de las empresas de inserción y delimitar las situaciones que, en su caso, puedan determinar la adopción de tales medidas.

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 2 Literal 1 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, los colectivos que pueden ser contratados como trabajadores dentro de las empresas de inserción son los siguientes:

a) Perceptores de Rentas Mínimas de Inserción, o cualquier otra prestación de igual o similar naturaleza, según la denominación adoptada en cada Comunidad Autónoma, así como los miembros de la unidad de convivencia beneficiarios de ellas.

b) Personas que no puedan acceder a las prestaciones a las que se hace referencia en el párrafo anterior, por alguna de las siguientes causas:

1. Falta del período exigido de residencia o empadronamiento, o para la constitución de la Unidad Perceptora.

2. Haber agotado el período máximo de percepción legalmente establecido.

c) Jóvenes mayores de dieciocho años y menores de treinta, procedentes de Instituciones de Protección de Menores.

d) Personas con problemas de drogodependencia u otros trastornos adictivos que se encuentren en proceso de rehabilitación o reinserción social.

e) Internos de centros penitenciarios cuya situación penitenciaria les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial regulada en el artículo 1 del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, así como liberados condicionales y exreclusos.

f) Menores internos incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo y cuya relación laboral no esté incluida en el ámbito de aplicación de la relación laboral especial a que se refiere el artículo 53.4 del Reglamento de la citada Ley, aprobado por el Real Decreto 1774/2004, de 30 de julio, así como los que se encuentran en situación de libertad vigilada y los ex internos.

g) Personas procedentes de centros de alojamiento alternativo autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

h) Personas procedentes de servicios de prevención e inserción social autorizados por las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla.

En segundo lugar, a nivel autonómico se encuentra el Decreto 37/2006, de 7 de febrero, del Gobierno de Aragón, por el que se regulan las Empresas de Inserción Laboral y se aprueba el Programa ARINSER de ayudas económicas para la integración socio laboral de colectivos en situación o riesgo de exclusión.

El Decreto 27/2006 potencia la inserción socio laboral de personas en situación o grave riesgo de exclusión social, a través de su contratación por empresas de inserción laboral dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, el Decreto Autonómico regula el necesario procedimiento de calificación de las empresas de inserción laboral, así como su registro administrativo, como elementos necesarios para la ordenación del sector.

2.1.3.3. Empresas de Inserción en España

El sector de las Empresas de Inserción en España se sigue conformando como una estrategia eficaz y eficiente de las políticas activas de empleo para las personas más vulnerables dentro de la sociedad.

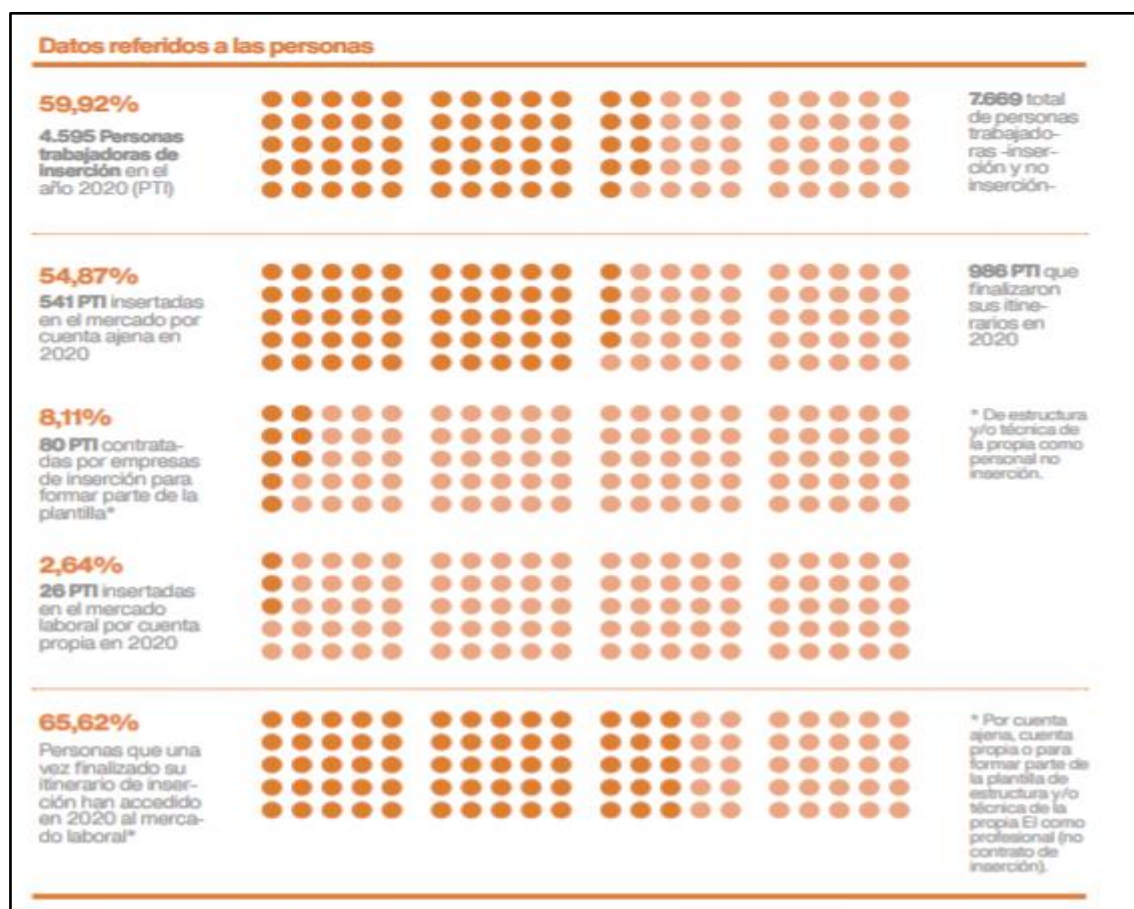
De acuerdo con lo expresado en el Informe presentado por FAEDEI (2020) estas empresas, por sus características constitutivas garantizan la protección social de las personas en situación de riesgo y/o exclusión social procurando prevenir su pobreza, ofreciéndoles formación en el puesto de trabajo y un empleo digno encarnando, desde sus orígenes, un compromiso “natural” con el alcance de los Objetivos de Desarrollo Sostenible establecidos por Naciones Unidas para el año 2015.

A nivel estatal estas empresas, actualmente funcionan en España aproximadamente 226 empresas de inserción, según el informe anteriormente mencionado. Estas empresas realizan actividades de mercado en diferentes sectores, creando empleo, ofreciendo itinerarios de formación e inserción personalizados para las personas más vulnerables que tienen dificultades de acceso al mercado laboral.

Durante el año 2020 las 226 Empresas de Inserción contrataron un total de 7669 personas, de las cuales 986 que finalizaron sus itinerarios personalizados el 54,87% (541) se han incorporado al mercado laboral ordinario por cuenta ajena, el 8,11% (80) se ha incorporado a la plantilla de estructura y/o técnica de las propias Empresas de Inserción y el 2,64% (26) han conseguido un empleo por cuenta propia. En este sentido se puede indicar que el 65,62% (647) de las personas trabajadoras en inserción que han finalizado sus itinerarios en 2020 han conseguido incorporarse al mercado laboral normalizado.

En referencia al retorno económico, en el año 2020, la contratación por parte de las Empresas de Inserción de un total de 1.498 personas trabajadoras de inserción (PTI), que anteriormente recibían Renta Mínima de Inserción (RMI), supuso un ahorro total de 8.736.875,28€ para las administraciones públicas. Las Empresas de Inserción también retornaron un total de 7.578.126,14 € a las administraciones públicas vía impuestos.

Figura 1. Datos más significativos de las empresas de Inserción durante el año 2020



Fuente: Federación de Asociaciones Empresariales de Empresas de Inserción (FAEDEI), 2020.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Estudio de Caso: Empresa de Inserción Carinsertas

Después de definir, caracterizar y describir los principales estudios sobre las empresas de inserción, vamos a pasar al trabajo empírico de la investigación. Se trata de un estudio de caso que incluye a una empresa de inserción. El motivo por el que se elige esta empresa es por la accesibilidad a los trabajadores, ya que la investigadora, como se ha dicho al principio trabaja desde el año 2020 y conoce la empresa.

Antes de definir la metodología se delimitará el contexto institucional de la entidad lo que se ha realizado el estudio de caso:

3.1.1. Datos de identificación

Carinsertas está ubicado en calle Ganadería, 27, 22006, Huesca (Huesca). El correo electrónico con el que se puede contactar es: info@carinsertas.es y los teléfonos: 974 21 18 90 y 687 56 12 33, el horario de atención en la nave es de 8:00 a 14:00 de lunes a viernes y de las tiendas tanto de muebles como de ropa de 10:00 a 13:00 y de 17:00 a 20:00, de lunes a sábado.

3.1.2. Naturaleza y dependencia

Carinsertas SLU es una empresa de economía social que depende de Cáritas Huesca debido a que es su socio mayoritario. Esta es una institución de carácter humanitario y benéfico social y en sus estatutos se encuentran enumeradas las diversas áreas productivas en las que pueden operar y, actualmente, desarrolla el grueso de su actividad en los sectores de Recogida, Clasificación, Recuperación y Comercialización de residuo textil y muebles, así como en el sector de servicios de Limpieza industrial y domiciliaria.

En la actualidad la empresa cuenta con una plantilla de 32 personas trabajadoras, de las cuales 10 son de estructura y 22 de inserción.

El objetivo y principal compromiso de Carinsertas es generar puestos de trabajo para personas en situación de exclusión social, favoreciendo de esta manera el desarrollo de habilidades y competencias necesarias para la incorporación al mercado de trabajo normalizado y lograr así la inserción social a través del empleo.

La empresa dispone de varias herramientas de sensibilización y difusión, para hacer partícipe a la ciudadanía de las diferentes actividades que se realizan dentro del programa, con el objetivo de que la sociedad oscense sea conocedora del trabajo que se está realizando en materia social y medioambiental.

3.1.3. Evolución histórica

Carinsertas lleva desde 2013 siendo una empresa de inserción, fue la primera de la provincia de Huesca, nació de la mano de Cáritas diocesana Huesca por la necesidad de culminar un proceso formativo con experiencia laboral, como paso intermedio para acceder al mercado de trabajo normalizado de las personas más vulnerables de nuestro entorno.

Como resultado de la evaluación continua y la adaptación a las exigencias del mercado y el deseo del éxito del proyecto ampliando los contratos de inserción, se han ido modificando y ampliando las actividades productivas que se plantearon en el momento de constitución de la empresa y es así como:

En el año 2013 la actividad principal de la empresa se desarrollaba en el sector de la costura.

En el año 2015 se hacen gestores de residuos y ampliamos la actividad laboral en el ámbito del reciclaje textil.

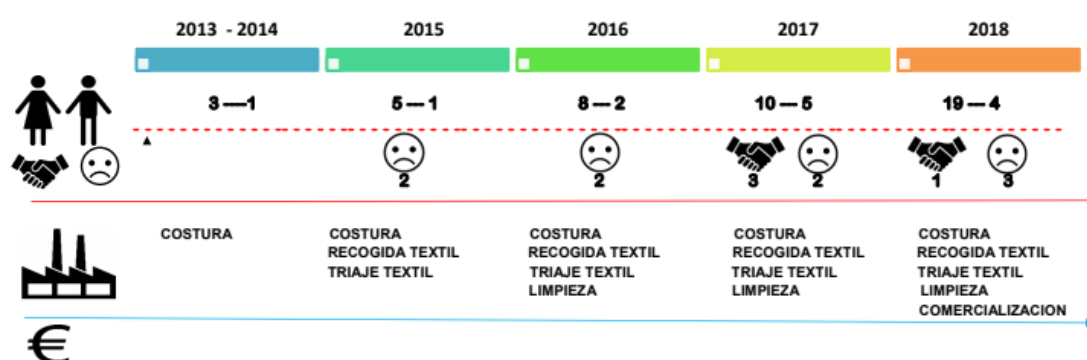
En el año 2016, conscientes de lo limitado de las dos actividades anteriores y del perfil de las personas contratadas, amplían la actividad en el sector de la limpieza industrial y domiciliaria.

En el año 2018, la empresa de inserción asume toda gestión del proyecto textil en el cual se realiza, la recuperación de la ropa y la gestión de dos tiendas para su comercialización.

En el año 2019, la empresa asume la gestión del proyecto de muebles, recogida, almacenamiento, restauración y comercialización de muebles y enseres.

Actualmente la empresa tiene en estudio la creación una nueva línea de lavandería solidaria a domicilio en menos de 24 horas.

Figura 2. Evolución histórica de la Empresa Carinsertas



Fuente: Elaboración propia.

3.1.4. Ámbito de actuación

Las personas con las que se trabaja en Carinsertas son usuarios en exclusión social, solo se realiza la contratación por un periodo máximo de 3 años si se posee el certificado de exclusión que se obtiene a través de los servicios sociales, por lo tanto, el sector de población que llega a tener un puesto de trabajo en la empresa se determina exclusivamente a esta problemática.

Respecto al territorio, se basaría en la provincia de Huesca, la mayoría del personal trabaja en la ciudad de Huesca pero también hay usuarios en Ayerbe, Jaca y Sariñena.

3.1.5. Planteamientos ideológicos y filosóficos

Carinsertas es una empresa católica debido a que pertenece a Cáritas diocesana Huesca y es una ONG de la iglesia, los valores que se defienden son la igualdad de oportunidades, la autonomía y el desarrollo personal, la sostenibilidad económica y medioambiental y la profesionalidad y la auto exigencia.

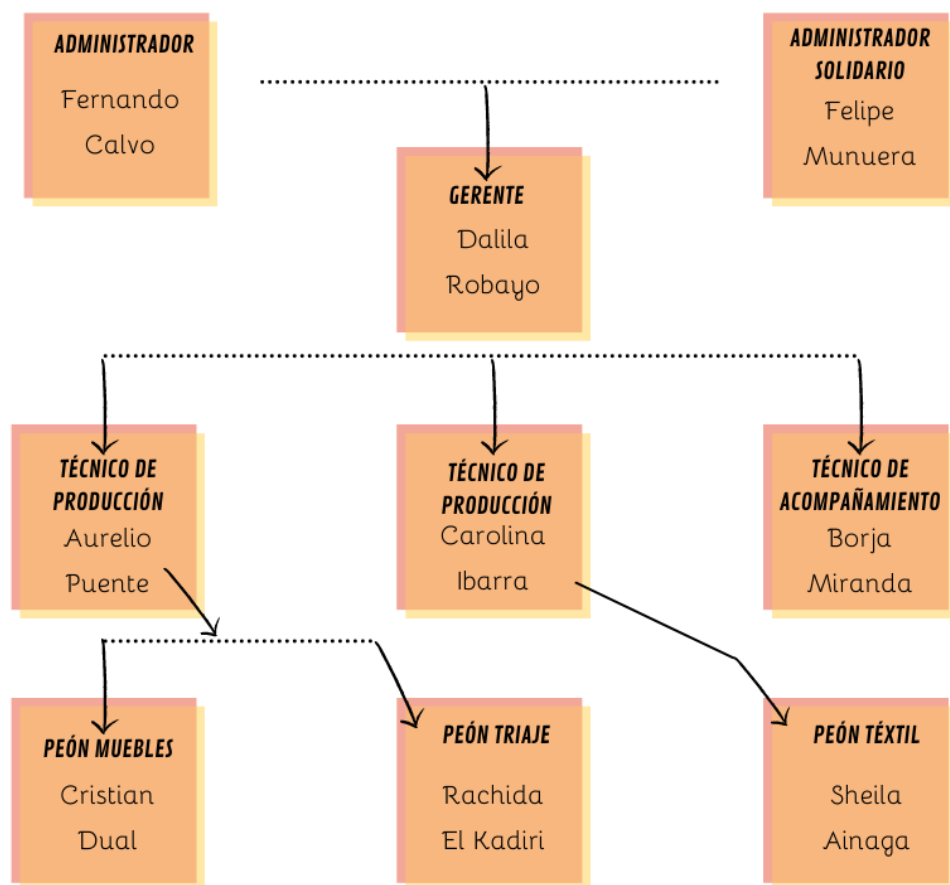
Objetivos

El objetivo general es “generar puestos de trabajo para personas en situación o en riesgo de exclusión social, potenciando así el desarrollo de sus habilidades socio laborales, la formación y la experiencia laboral, para acceder al mercado de trabajo normalizado y con ello la inserción social a través del empleo y los objetivos específicos son básicamente tres:

1. Afianzar las líneas de negocio, logrando su rentabilidad económica y permitiendo la creación y mantenimiento de puestos de trabajo para personas en situación o en riesgo de exclusión social.
2. Lograr la inserción socio laboral de las personas trabajadoras de inserción, acompañándolas en sus itinerarios individualizados a través de la formación y habituación en un entorno laboral.
3. Sensibilizar a la población, siendo referentes, apostando por la economía social, el consumo responsable y la sostenibilidad medioambiental.

Estructura organizativa:

Figura 3. Organigrama de la Empresa Carinsertas



Fuente: Elaboración propia.

Funcionamiento

La metodología que se aplica en Carinsertas se basa en el equilibrio sostenible entre empresa, sociedad y medioambiente, donde las personas trabajadoras de inserción han de alcanzar a través de la formación y la experiencia en un modelo productivo, la total autonomía e inclusión, siempre desde un plano de igualdad de oportunidades y de justicia social.

Actuaciones

En Carinsertas no hay una serie de prestaciones o servicios documentados que se ofrezcan a las personas que solicitan una ayuda. Al ser una empresa de inserción socio laboral, los servicios que ofrecen para la población son estos:

1. Recogida, clasificación, recuperación y comercialización de residuos textil.
2. Servicio de limpieza industrial y domiciliaria.
3. Recogida, almacenamiento, restauración y comercialización de muebles y enseres.

Dentro de las actuaciones con los usuarios, se sigue un acompañamiento individualizado en el que a cada uno de los trabajadores se les pueden ofrecer diferentes prestaciones, por ejemplo, se ayuda con el pago del carné de conducir, se hacen adelantos de nómina si algún mes lo solicitan, se ayuda con el pago de estudios posteriores si es necesario etc.

A cada trabajador de inserción se le lleva a cabo un acompañamiento realizado por el trabajador social, además él mismo oferta clases de preparación para el examen N2 para todos con el fin de una inserción laboral en el mercado normalizado y una posterior formación.

En Carinsertas es prioritario el tema de la conciliación laboral, el bienestar de los trabajadores es fundamental, se intenta flexibilizar al máximo los horarios laborales, siendo conscientes de las grandes dificultades que tienen para atender a sus hijos y alcanzar una vida familiar normalizada, la sensibilidad ante sus realidades, obliga a tener en cuenta determinadas circunstancias a la hora del acompañamiento y las prestaciones.

Algunos ejemplos de actuaciones que se han realizado en los últimos años desde Carinsertas:

Formativas:

- Cursos para la obtención del certificado de operador de carretilla elevadora.
- Formación y preparación para obtención de acreditaciones básicas como el N2, requisito indispensable para acceder a los certificados de profesionalidad. Se realizan tanto sesiones grupales, como clases individualizadas, se ha trabajado en coordinación y colaboración con el Centro de adultos Miguel Hernández.
- Seguimiento de formación dentro del itinerario de algunos de los trabajadores de inserción, promoviendo la realización de cursos en los cuales se obtengan certificados de profesionalidad y acreditación profesional.
- Cursos de manipulación de cargas manuales, dentro de las actividades de prevención de enfermedades laborales.
- Carnet de conducir B, gracias al convenio firmado con Autoescuela Argón (las personas que no tengan el carnet de conducir contarán con la financiación de una parte del costo total. La auto escuela financia el 30%, otro 30% Carinsertas y el 40% restante lo asumirá el trabajador, ajustado a unos plazos y horas prácticas establecidas)
- Formación transversal, durante los espacios cotidianos y las entrevistas individualizadas. (puntualidad, imagen personal, hábitos saludables de alimentación, tabaquismo...)
- La actividad productiva del día a día, también facilita la adquisición de conocimientos y desarrollo de destrezas propias del ambiente laboral. (seguir instrucciones, realizar partes de

trabajo, manejo de almacenes...). El acompañamiento diario en el desarrollo de la actividad es muy importante, se destina el tiempo necesario con cada trabajador para que interiorice la importancia de las rutinas dentro del contexto laboral, firmar entrada y salida, cumplimentar partes de producción, registrar entradas y salida de mercancías, tomar recados, coger el teléfono de forma correcta, mantener una imagen personal, tener el puesto de trabajo limpio, cuidar las herramientas de trabajo...

- Cursos de riesgos laborales, no solo de las actividades específicas de cada trabajador, sino de todas las que realiza la empresa, ya que se pretende que una de sus competencias clave sea la polivalencia, con lo cual se intenta que roten por las diferentes actividades productivas que se realizan.

Culturales:

- Participación en manifestación del día de Personas sin hogar.
- Otras celebraciones culturales.
- Comida y celebración de la navidad.
- Informativas:
- Periódicamente se informa sobre diversos tipos de ayudas o prestaciones (BECAS, ayudas para alquiler...)
- Recursos de interés (Localización de servicios, horarios, personas de referencia.)
- Mapa de recursos de interés para fomentar su autonomía (Localización de servicios, horarios, personas de referencia.)

3.1.6. Recursos

Respecto a los recursos personales, se cuenta con una plantilla formada por 1 administrador, 1 administrador solidario, 10 trabajadores de estructura, 19 trabajadores de inserción y 2 voluntarios, pero trabajamos en coordinación también con los voluntarios de Cáritas diocesana Huesca.

Los recursos materiales que podemos encontrar son el alquiler de 3 naves y 3 tiendas (2 en Huesca y 1 en Sariñena), 3 furgonetas, 1 automóvil, 2 carretillas elevadoras, 3 lavadoras industriales, 1 secadora industrial, estanterías, muebles y otros materiales fungibles.

En función de los recursos técnicos, se puede encontrar; sala de formación informática, sala de coordinación de actividades con 6 puestos de trabajo debidamente equipados informáticamente, una impresora industrial, sistema de alarmas de robo y contra incendios, base de datos (SICCE) a nivel nacional de Cáritas, un programa de gestión de tiendas y redes sociales.

3.1.7. Financiación

En Carinsertas hay diferentes fuentes de financiación, son 3 líneas las que hacen que sea sostenible.

Primero, hay financiación de trabajadores, por el técnico de inserción (trabajador social) que debe haber por cada 16/17 trabajadores se subvencionan unos 18.000 euros al año, por el puesto de gerente (trabajadora social) se subvencionan 6.000 euros al año, por cada puesto de inserción hay una pequeña subvención en el momento de la contratación y por cada inserción en el mercado de trabajo normalizado durante 6 meses y con un contrato fijo también hay una cuantía de subvención.

Otra forma de financiación es a través de los fondos de Cáritas, donde entran las entidades que colaboran con Cáritas como son Inditex y el banco Santander a las cuales se les solicita cada año una subvención para un futuro proyecto específico.

La tercera fuente de financiación y de la que más cantidad procede de todas son los servicios que genera el trabajo y que la empresa es capaz de generar con la venta de productos, Carinsertas es autosuficiente y sostenible, no vive solamente de las subvenciones.

Los gastos e ingresos de los últimos años:

Tabla 2. Evolución de los ingresos de la empresa Carinsertas

INGRESOS	2016	2017	2018	2019
Textil	148.746 €	141.677 €	193.226 €	152.235 €
Limpieza	6.253 €	43.888 €	111.389 €	97.356 €
Subvenciones	25.480 €	119.799 €	152.339 €	102.000 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la empresa Carinsertas

Tabla 3. Evolución de los Gastos de la Empresa Carinsertas

GASTOS	2016	2017	2018	2019
Personal	115.922 €	150.394 €	290.657 €	249.000 €
Devolución préstamos	10.588 €	29.000 €	10.000 €	10.000 €
Producción	13.181 €	25.385 €	158.813 €	130.000 €

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos suministrados por la empresa Carinsertas.

3.1.8. Trabajo social

Funciones del profesional

Los objetivos del trabajador social que ejerce como técnico de inserción son:

- Fomentar la autonomía de las personas trabajadoras de inserción mediante el conocimiento de sus derechos, obligaciones y recursos sociales, generando una activación y dinamismo social.
- Desarrollar las competencias profesionales correspondientes a su formación técnica por medio de planes de trabajo individualizado.
- Comprender las características y la organización del sector productivo correspondiente.
- Aprender a trabajar en equipo y ser autónomos, así como a la resolución de conflictos sociales y profesionales.
- Servir de puente para su posterior inserción en el mercado normalizado.

- Realizar un acompañamiento socio laboral durante el proceso de cambio e inserción y un seguimiento durante su entrada al mercado normalizado y su integración laboral.
- Trabajar en la prospección con empresas de la zona para la inserción laboral posterior de las personas trabajadoras.

El trabajador social se encarga de acompañar los itinerarios de inserción desde un plano social, formativo y laboral, donde la autodeterminación y conocimiento de cada una de las personas trabajadoras de inserción serán la guía para diseñar los planes individualizados, en función de los intereses, aptitudes y destrezas de cada uno de ellos y ellas, para que al salir al mercado normalizado cuenten con formación profesional, experiencia laboral y un buen desarrollo de las destrezas y competencias socio laborales.

Además de trabajar aspectos sobre destrezas y competencias laborales, en los itinerarios se abordarán otras cuestiones de matiz social. Es habitual que los contextos de exclusión vengan marcados por situaciones multicausales, de ahí la importancia de trabajar en red y poner a disposición de la persona trabajadora, los diferentes recursos de instituciones públicas o privadas que puedan necesitar.

Este enfoque metodológico no pierde de vista aquellos elementos y factores que pueden ser claves en los procesos de integración social de los futuros trabajadores normalizados, es por ello, que también se plantea la necesidad de incidir en factores externos como son los tejidos sociales y empresariales del contexto en el que opera Carinsertas. Se lleva a cabo mediante acciones de sensibilización y creación de redes con potenciales empresas para realizar prospecciones.

Los itinerarios exitosos, no solo se fraguan durante la realización de los Planes de Trabajo de cada una de las personas trabajadoras durante su tiempo en Carinsertas, es vital realizar un acompañamiento adecuado durante los momentos más críticos del itinerario, como la adaptación a la empresa o a la fase de salida al mercado laboral normalizado.

El técnico de inserción ejecuta una serie de acciones dinámicas e inclusivas para facilitar y movilizar en las personas trabajadores su deseo de inserción o reajuste sociolaboral.

- **Autoconocimiento:** Una de las primeras acciones a desarrollar con las personas trabajadoras de inserción es el reconocimiento de las propias fortalezas y debilidades, indispensable para proponerse metas, ganar seguridad y autoestima, y trabajar para mejorar en aquellos aspectos que se muestren como una posible debilidad.
- **Conocimiento del entorno:** El conocimiento del entorno es un aspecto clave, no es viable plantear la integración sin conocer y reconocer la utilidad de los recursos públicos y privados que hay a tu alrededor, que en muchos casos se desconocen. Estos recursos son agencias de colocación, oficinas de empleo, administración pública, centros de salud, hospitales, etc.
- **Códigos culturales y de interacción:** Otro factor clave sobre el que se precisa cierto nivel de conocimiento es el referido a los códigos sociales y culturales de las personas que interactuamos en la sociedad. En nuestro caso, en el que la persona trabajadora se desarrolla en un entorno laboral, la puntualidad, las normas básicas de cortesía, el tono de voz... son competencias de conocimiento esenciales para el correcto desarrollo e integración en la sociedad.
- **Participación:** Al trabajar con personas en riesgo de exclusión social, una de las características que se da con frecuencia es el aislamiento social en el que se ven inmersos. El técnico de inserción socio laboral planificará acciones tanto individuales como colectivas que animen a las personas trabajadoras a participar de manera activa como sujetos de derecho. La participación en la vida

social de la comunidad empodera a las personas, logrando que se perciban como su propio agente de cambio y transformador de su realidad y la del entorno.

- **Activación:** La escasa experiencia o la inactividad laboral por un largo periodo de tiempo implica que las personas trabajadoras de inserción no conocen o están deshabituadas a las dinámicas propias de la vida laboral. Es necesario fomentar el desarrollo y el uso de las habilidades y competencias relacionadas al trabajo (comunicación asertiva, puntualidad, higiene, trabajo en equipo...). Se establece a través del Itinerario Personalizado de Inserción un plan formativo para el desarrollo de las habilidades y competencias socio laborales que faciliten la futura incorporación al mercado laboral ordinario de manera óptima.
- **Formación:** La realidad del acceso al mercado laboral actual se presenta más exigente que nunca en materia de formación. Es de vital importancia que las personas trabajadoras concluyan su Itinerario Personalizado de Inserción con certificaciones o títulos que avalen la contratación de profesionales. Se proponen acciones formativas adaptadas y progresivas a cada persona trabajadora que les permitan ejercer los perfiles profesionales que ellas hayan escogido. Estas acciones formativas son mayoritariamente certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, formación profesional y carnets o permisos de conducción, aunque se trabajan competencias transversales a todos los oficios como la alfabetización digital o las habilidades sociales.
- **Empoderamiento:** Todos los Itinerarios Personalizados de Inserción cuentan con el proceso de empoderamiento en derechos, obligaciones y libertades como un eje básico para su desarrollo. Estas acciones van dirigidas a la superación de las causas extraeconómicas de la exclusión social, enfocadas sobre todo en colectivos minoritarios (etnia gitana, migrantes...) y mujeres. Desde Carinsertas se trabaja el empoderamiento de la mujer de manera integral, con especial atención en la conciliación laboral y familiar que muchas veces tienen que soportar. Esto implica trabajar con las familias de las trabajadoras para obtener un compromiso con el entorno de la persona que le permita su desarrollo profesional y personal.

3.2. Naturaleza de la Investigación

Para el desarrollo de la investigación se tomó en cuenta un tipo de investigación exploratoria, descriptiva y cuantitativa, consistente en la aplicación de un cuestionario dirigido a los trabajadores de inserción de la empresa Carinsertas ubicada en la ciudad de Huesca. Según SAMPIERI, COLLADO, Y PILAR, (2003) el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y el análisis de datos para: “contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (p. 10).

3.3. Tipo de Investigación

El objetivo de la presente investigación se encuentra enfocado en conocer el impacto que genera la empresa de inserción Carinsertas en la calidad de vida y en las condiciones psicológicas, sociales y económicas de sus usuarios, algo que no se había hecho hasta ahora en esa empresa. En este sentido se pudo establecer que el presente estudio está orientado en una investigación de tipo exploratoria y descriptiva.

Al respecto, TAMAYO Y TAMAYO (2014) expone que la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los

fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p.35).

Es por esto por lo que la presente investigación se enfocó en un estudio descriptivo, en donde se pudo realizar el diagnóstico de la situación actual de los trabajadores de inserción que trabajan en la empresa Carinsertas y cómo influye en su calidad de vida las empresas de inserción.

Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario, el cual fue aplicado de forma online a través de un formulario de Google a los 22 trabajadores de inserción que trabajan actualmente dentro de la empresa.

3.4. Diseño de la Investigación

En este caso por tratarse de una investigación de naturaleza cuantitativa, se trata de una investigación no experimental, por lo que no se realizó manipulación intencional de las variables objeto de estudio. Al respecto SAMPIERI et al. (2003) definen la investigación no experimental como: “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p.154).

Por otra parte, el autor considera los diseños transeccionales como “aquellas investigaciones que pueden recopilar los datos en un momento único”. Es por ello que en la presente investigación las variables objeto de estudio serán medidas y analizadas en su contexto normal, en un solo momento, analizando su ocurrencia y en entorno en el cual se presentan, se realiza la búsqueda de la información necesaria con la aplicación del instrumento con el fin de conseguir los objetivos planteados.

3.5. Selección de la Muestra

En referencia a la muestra BALESTRINI (2006) la define como: “una parte representativa de la población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible” (p.128). Por otra parte (Sampieri et al. (2003) menciona que la muestra no probabilística “es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación”(p.156).

En esta investigación la muestra es no probabilística por tratarse de un estudio cuantitativo transeccional llevado a cabo mediante la aplicación de un cuestionario, en donde se elige la muestra de forma intencional o por conveniencia de acuerdo a las características necesarias para el desarrollo de la investigación. El tamaño de la muestra de la investigación será de 22 trabajadores/as de inserción que trabajan dentro de la empresa Carinsertas, es decir, se tomó en cuenta el 100 % de la población de trabajadores de inserción que laboran dentro de la planta.

3.6. Preguntas y variables del cuestionario

El cuestionario constaba de 4 bloques, 17 preguntas. Las variables que se definieron para medirse eran datos demográficos, efectos al trabajar en Carinsertas, redes sociales y redes familiares y igualdad de oportunidades. En el anexo 1 se puede apreciar el cuestionario maquetado como formulario de google.

Se realizó un estudio cuantitativo mediante la aplicación de un cuestionario que consta de diecisiete (17) ítems, por medio del cual se pretendía conocer la situación actual de los trabajadores/as de inserción que trabajan dentro de la empresa Carinsertas, dividiéndolo de acuerdo con la conveniencia de la siguiente manera:

Datos Demográficos: Pregunta 1 a la 6.

Efectos al trabajar en Carinsertas: Pregunta 7 a la 12.

Redes Sociales y Redes Familiares: Pregunta 13 a la 15.

Igualdad de Oportunidades: Pregunta 16 a la 17.

El cuestionario fue aplicado mediante un formulario de Google en donde fueron contactados los 22 trabajadores de inserción de la empresa objeto de estudio.

En relación con el diseño de las preguntas en algunos casos se presenta una escala tipo Likert (valorando entre 1 y 5) y en otros casos preguntas abiertas en donde se aconsejó que las respuestas fueran cortas y específicas.

En referencia al análisis de datos fue de tipo cuantitativo mediante el uso de la estadística descriptiva, lo cual involucra las frecuencias obtenidas por cada pregunta. El análisis se realiza mediante el uso de gráficos en donde se reflejarán los porcentajes alcanzados para cada pregunta analizada. La información recopilada sirve para determinar la calidad de vida y las consecuencias a nivel psicológico, económico y social de los trabajadores de inserción que trabajan en la Empresa Carinsertas.

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados del estudio que se describen a continuación corresponden al conjunto de trabajadores/as de inserción que trabajan dentro de la empresa Carinsertas, los cuales han contestado el cuestionario suministrado. Es importante conocer la situación actual de los trabajadores para establecer los objetivos y estrategias necesarias para mejorar su crecimiento y desarrollo profesional y les permita ser incluidos dentro del mercado laboral ordinario.

A continuación, presentamos el análisis de cada uno de los ítems que integran el cuestionario aplicado.

Figura 4. Consentimiento para el manejo de datos



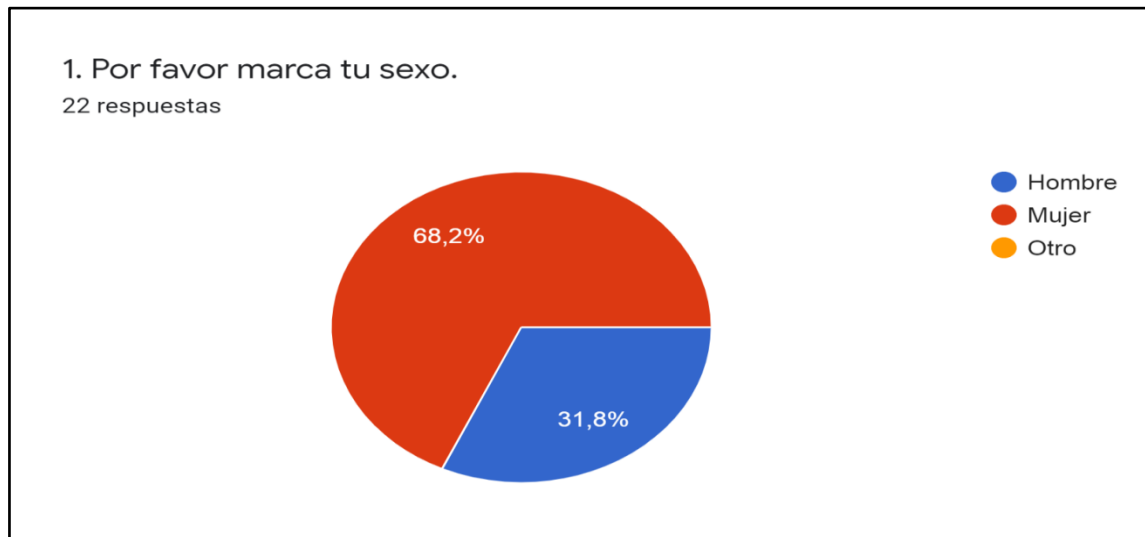
Fuente: Elaboración propia

En referencia al consentimiento para el trato de sus datos el 100 % de los trabajadores de Inserción dieron su consentimiento para la aplicación de la encuesta.

4.1. Variables Demográficos

En primer lugar, es importante mencionar los datos demográficos de los trabajadores que contestaron la encuesta, en este caso se puede observar el sexo, la edad, el estado civil, el contexto familiar y el nivel de estudios que posee cada uno del personal encuestado. Como se puede observar en la figura 4 un 31,8 % de los trabajadores es de género masculino y el 68,2 % corresponde al género femenino. Por lo tanto, se puede indicar que la mayor parte de los trabajadores de Inserción de la empresa Carinsertas son del sexo femenino.

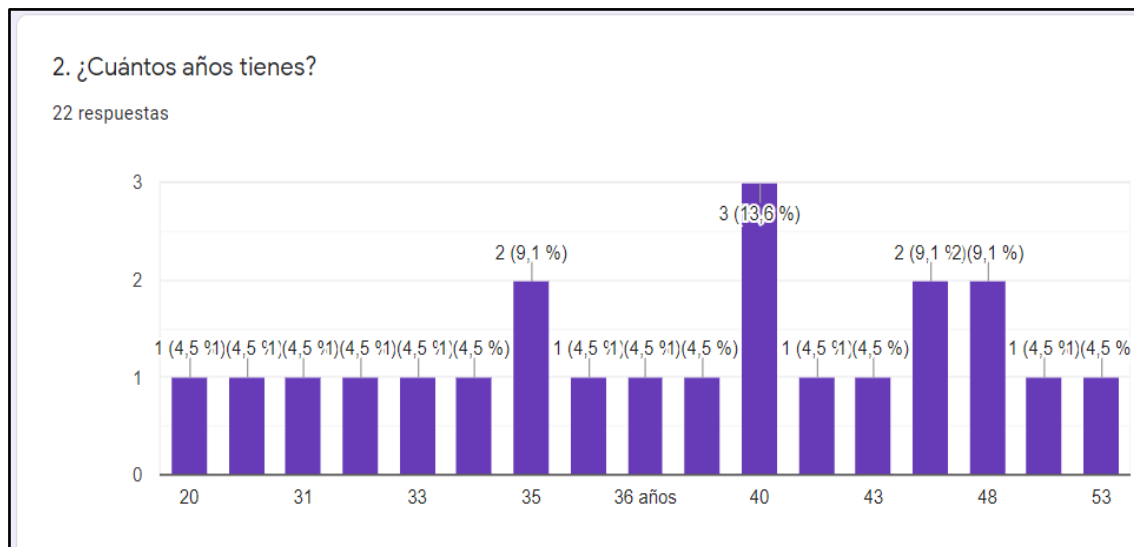
Figura 5. Población encuestada según sexo



Fuente: Elaboración propia

En referencia a la edad se puede observar mediante la figura 6 que el mayor porcentaje equivale al 13,6 % que corresponde a los trabajadores que tienen 40 años.

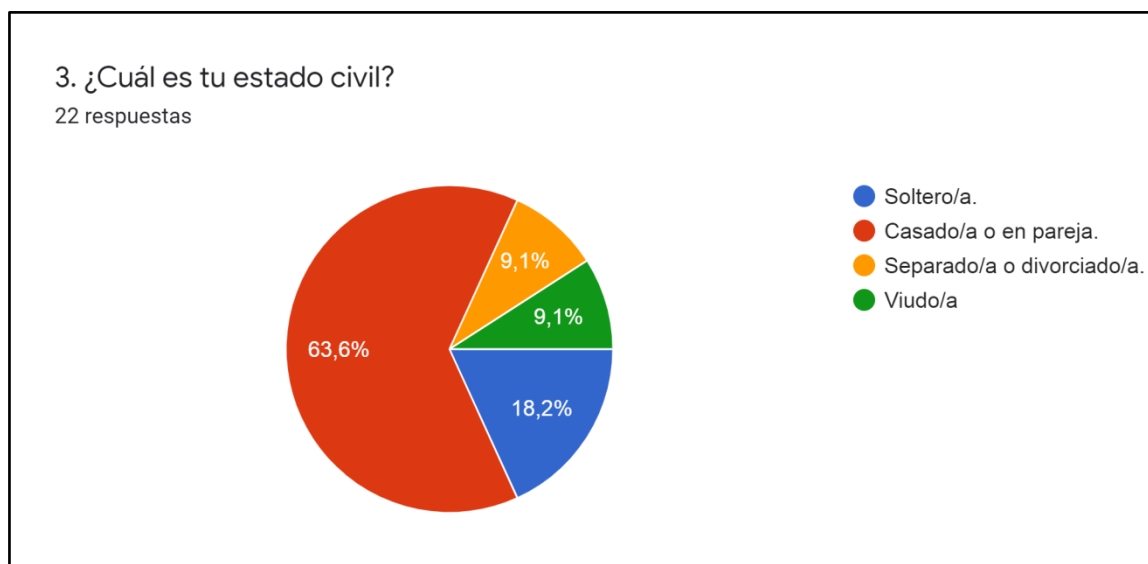
Figura 6. Edad de la población



Fuente: Elaboración propia

En referencia al estado civil de los trabajadores encuestados, tal como se puede observar en la figura 7 el 63,6 % de los trabajadores manifiesta estar casado o vivir en pareja, seguido del 18,2 % que indica ser soltero. De acuerdo con la información suministrada por los trabajadores se puede observar que la mayoría posee un vínculo familiar estable lo cual es satisfactorio.

Figura 7. Estado Civil de la población encuestada

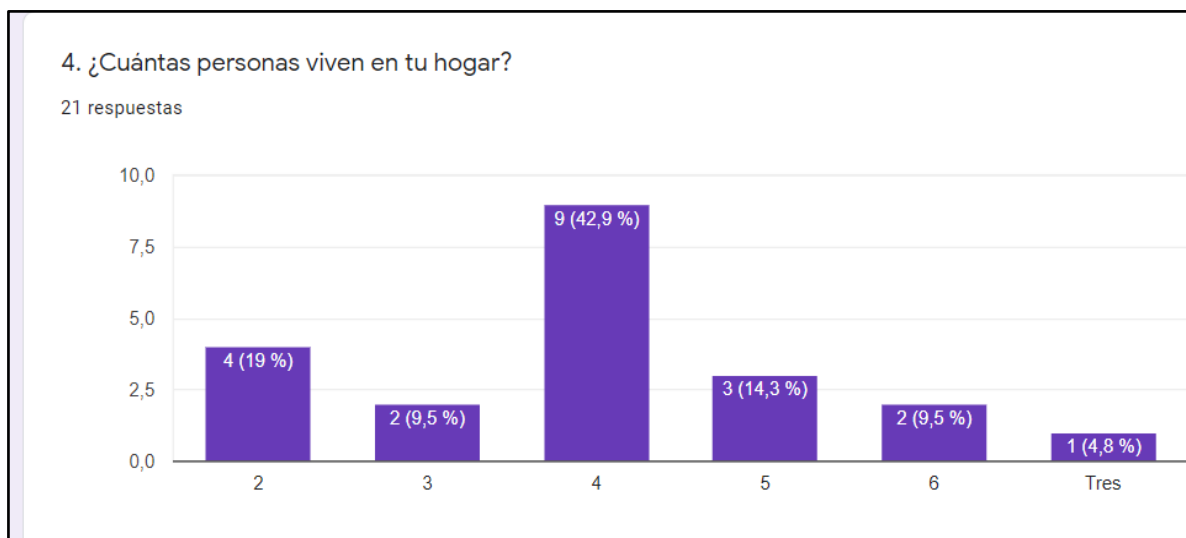


Fuente: Elaboración propia

En relación con el grupo de personas que conviven en el hogar del trabajador el 42,9 % manifestó que en su hogar conviven 4 personas y el 14,3% indicó que en su hogar viven 5 personas. Con los resultados

obtenidos se puede evidenciar que la mayor parte de los trabajadores pertenecen a un grupo familiar de más de 4 personas por lo que requiere un nivel de ingresos alto para poder cubrir sus necesidades básicas.

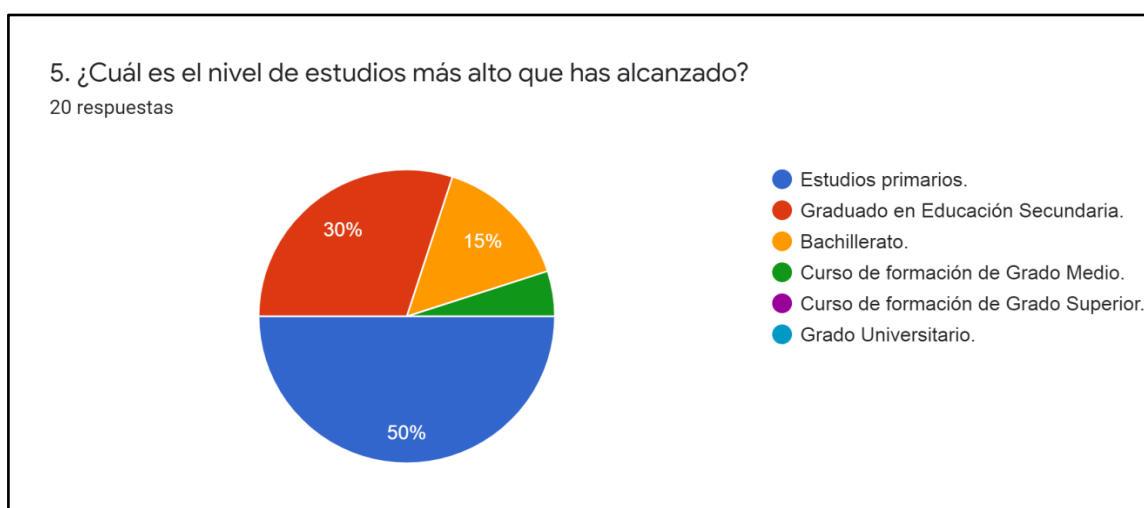
Figura 8. Personas que conviven con el trabajador



Fuente: Elaboración propia

Se puede observar en la figura 9 en cuanto al nivel de estudios alcanzado el 50 % indicó poseer estudios primarios y el 30 % declaró haber cursado estudios de educación secundaria. Se puede evidenciar que los trabajadores de la empresa Carinsertas poseen un nivel de estudios bajo, situación que debe tomarse en cuenta en los itinerarios para brindar la formación requerida y prepararlos de forma eficiente para enfrentarse al mercado laboral. Uno de los primeros objetivos formativos de las personas trabajadoras de la empresa es la obtención del certificado de competencias básicas N2 para mejorar el nivel de estudios de la plantilla.

Figura 9. Nivel de estudios alcanzado



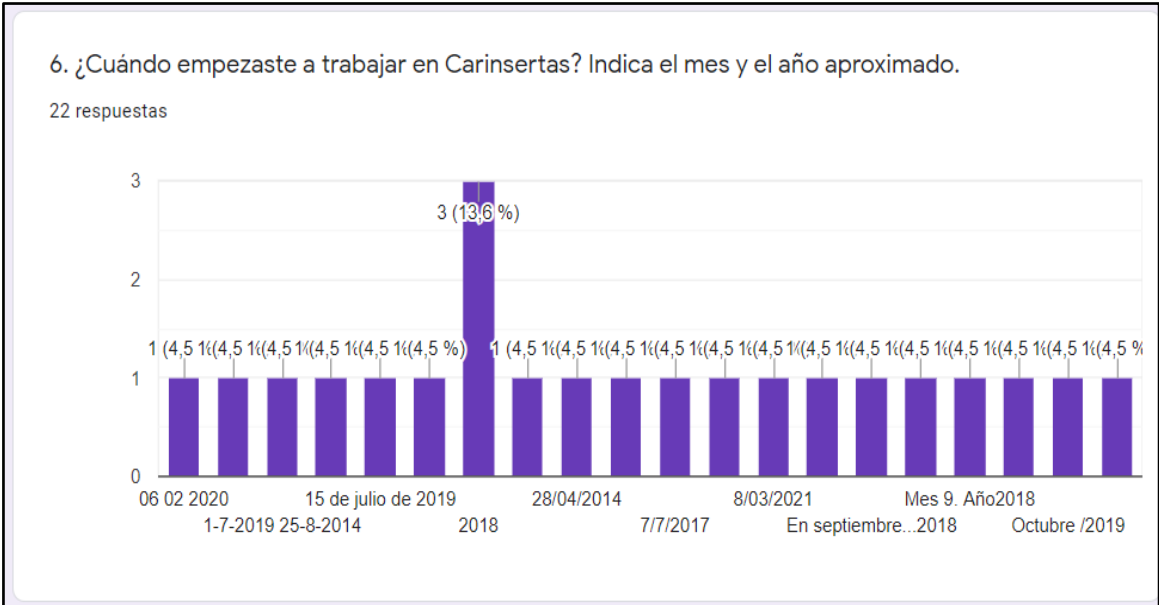
Fuente: Elaboración propia

4.2. Efectos al Trabajar en Carinsertas

En la figura 10 se puede observar que la mayoría de trabajadores de la empresa ingresaron a la empresa durante el año 2018. Se puede indicar que el tiempo que cada trabajador permanece dentro de la empresa es diferente, los trabajadores más antiguos ingresaron en el año 2018.

Tal y como se puede ver, el personal permanece dentro de la empresa durante un período largo (máximo 3 años) lo que implica un acompañamiento constante dentro del proceso de inserción por parte del personal responsable y por parte de la empresa. Esta situación genera un clima laboral favorable haciendo que el personal se sienta orgulloso de pertenecer a la empresa.

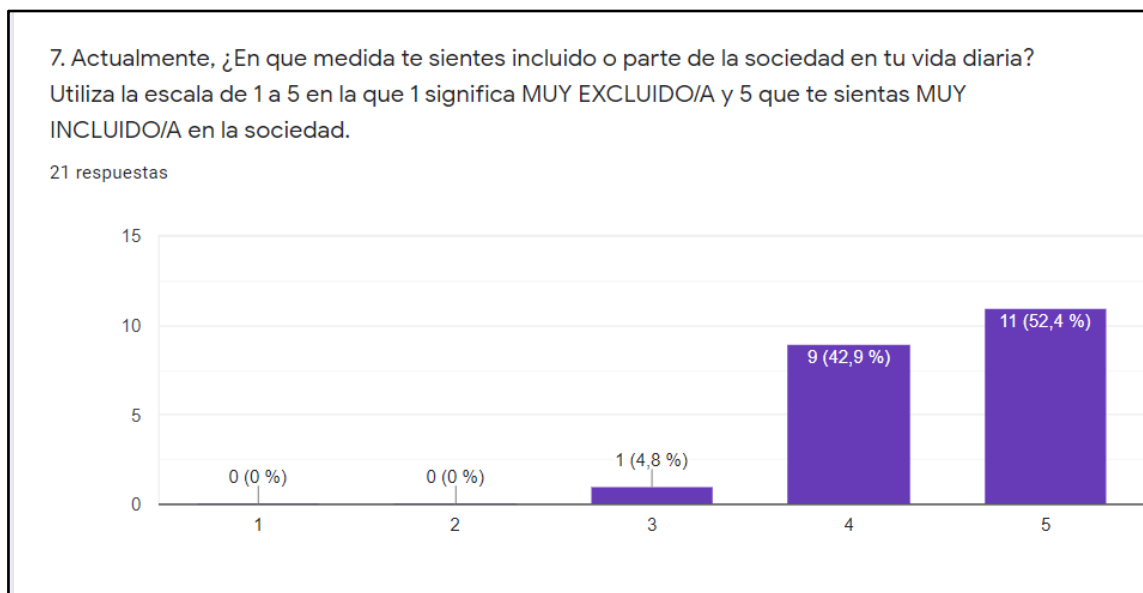
Figura 10. Población encuestada según el año de ingreso a la empresa



Fuente: Elaboración propia

En relación con la medida en que el personal se siente incluido dentro de la sociedad un 52,4 % manifestó sentirse muy incluido y un 42,9 % incluido. De acuerdo con estos resultados se puede evidenciar que la inclusión dentro del ámbito laboral de los trabajadores de inserción de la empresa Carinsertas ha arrojado buenos resultados y ha permitido que estos trabajadores, que eran objeto de exclusión formen parte de la sociedad en general disminuyendo la discriminación que podían sufrir.

Figura 11. Medida en la que el personal se siente incluido dentro de la sociedad

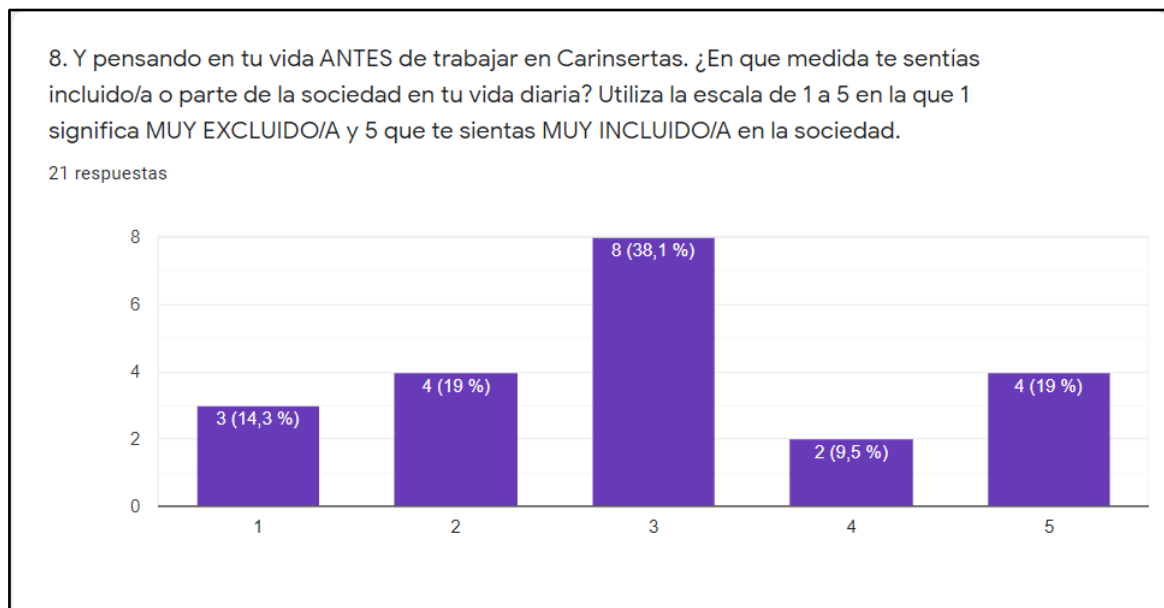


Fuente: Elaboración propia

En esta cuestión, el 33,3 % de los trabajadores encuestados manifestaron sentirse excluidos dentro de la sociedad y un 38,1 % indicó no sentirse ni incluido ni excluido. En la figura 12 se puede observar como el personal antes de trabajar en la empresa Carinsertas se sentía excluido socialmente, esto se debe a que pertenecían a los colectivos que se encuentran en riesgo de exclusión. Esta situación genera malestar, impotencia, pérdida de la autoestima, problemas familiares por falta de ingresos y de vida laboral, entre otros.

Esto también atribuye al trabajo asalariado un especial significado como indicador del sentido de pertenencia hacia su sociedad de referencia; como uno de los pasos más decisivos en la tensión entre inclusión y exclusión.

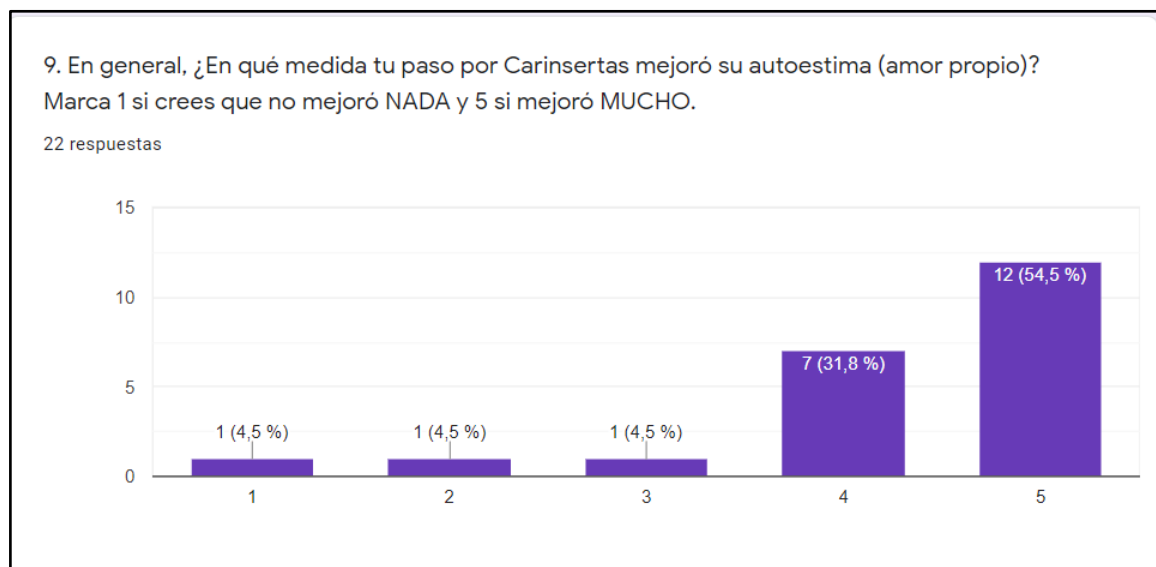
Figura 12. Medida en la que el personal se sentía incluido dentro de la sociedad



Fuente: Elaboración propia

En relación con el aumento del nivel de autoestima de los trabajadores, el 86,3 % declara que su autoestima ha mejorado mucho desde que comenzó a trabajar en la empresa Carinsertas. Tal como se puede observar en la figura 13, la mayor parte de sus trabajadores expresan que su autoestima se ha incrementado al sentirse orgullosos de lo que hacen dentro de la empresa, mejoran sus capacidades y habilidades y para ellos es un logro poder estar inmersos dentro del mercado laboral.

Figura 13. Medida en la que ha mejorado la autoestima de los trabajadores

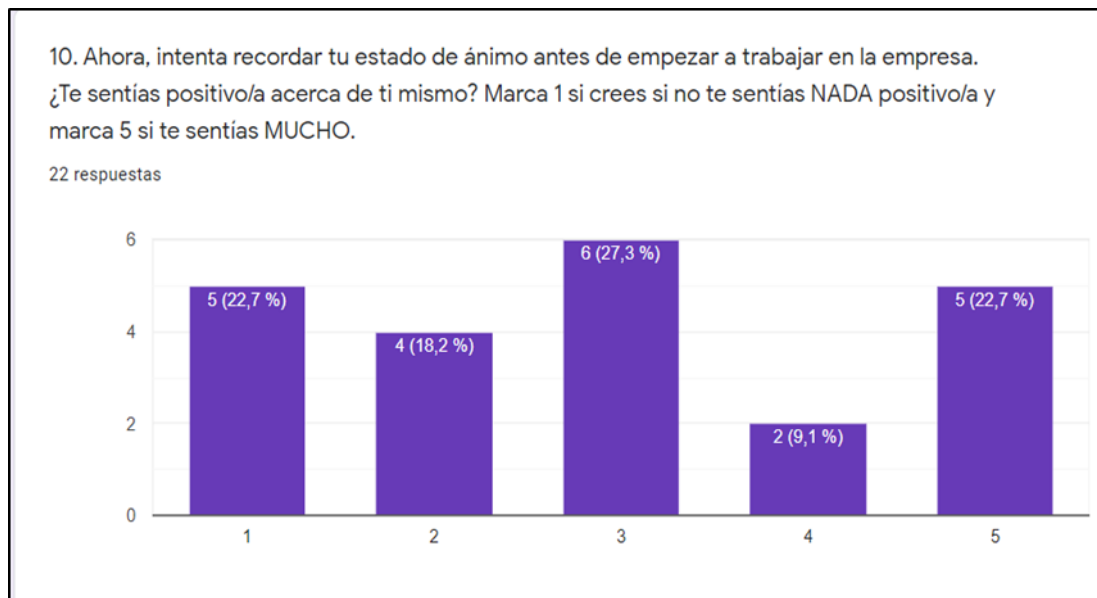


Fuente: Elaboración propia

En este sentido el 22,7 % de los trabajadores indicaron no sentir nada positivo antes de comenzar a trabajar dentro de la empresa, un 18,2 % sentir cosas negativas y un 27,3 % no sentir nada ni positivo ni negativo. Esta situación indica que el estado de ánimo de los trabajadores antes de estar en la empresa no

era nada favorable, esto ocasiona la pérdida de autoestima, el sentimiento de rechazo, falta de relaciones sociales y familiares, falta de responsabilidad.

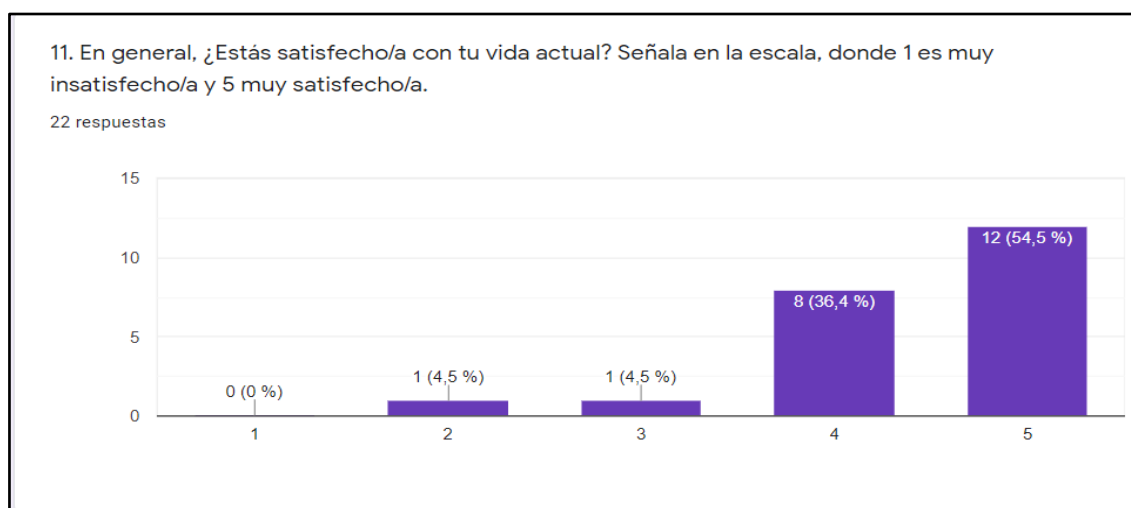
Figura 14. Sentimientos positivos antes de ingresar a la empresa



Fuente: Elaboración propia

En relación con la satisfacción de la vida actual de los trabajadores, se puede observar en la figura 15 que el 54,5 % menciona sentirse muy satisfecho. Esto quiere decir que la empresa ha cumplido con parte de los objetivos planteados dentro del proceso de inserción, se sienten identificados con la empresa y sienten que su vida ha mejorado tanto en los aspectos sociales, familiares, económicos, entre otros.

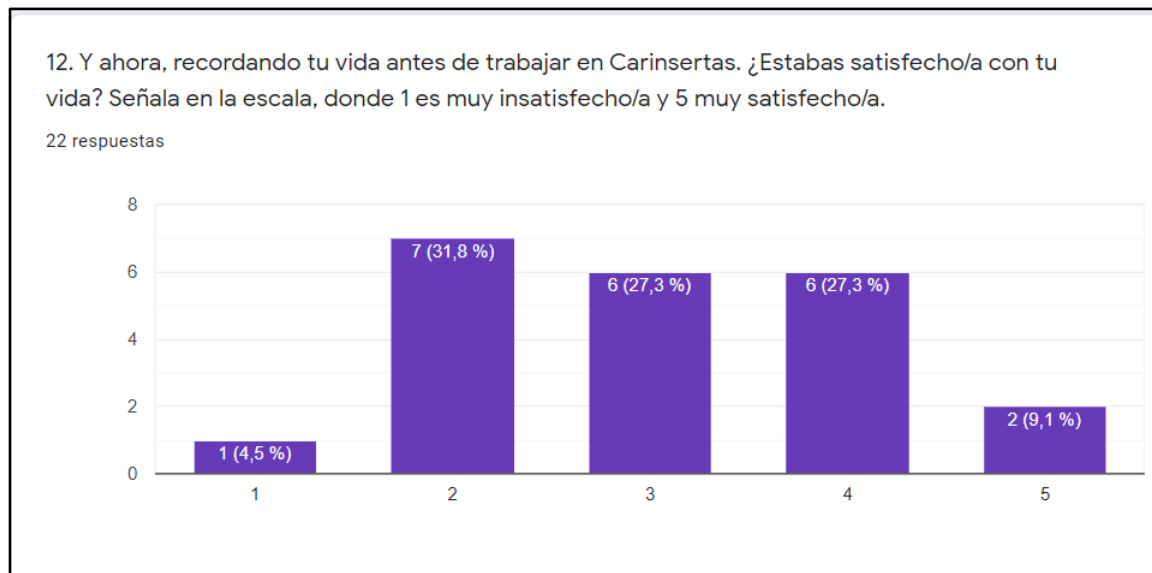
Figura 15. Satisfacción de la vida actual de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

En este caso el 31,8 % de los trabajadores se sentían insatisfechos con su vida antes de estar en la empresa Carinsertas, esto quiere decir que tenían problemas para integrarse en la sociedad, no se sentían capacitados para trabajar en una empresa, sentían rechazo por parte de la sociedad debido a su condición particular.

Figura 16. Satisfacción de la vida de los trabajadores antes de trabajar en la empresa



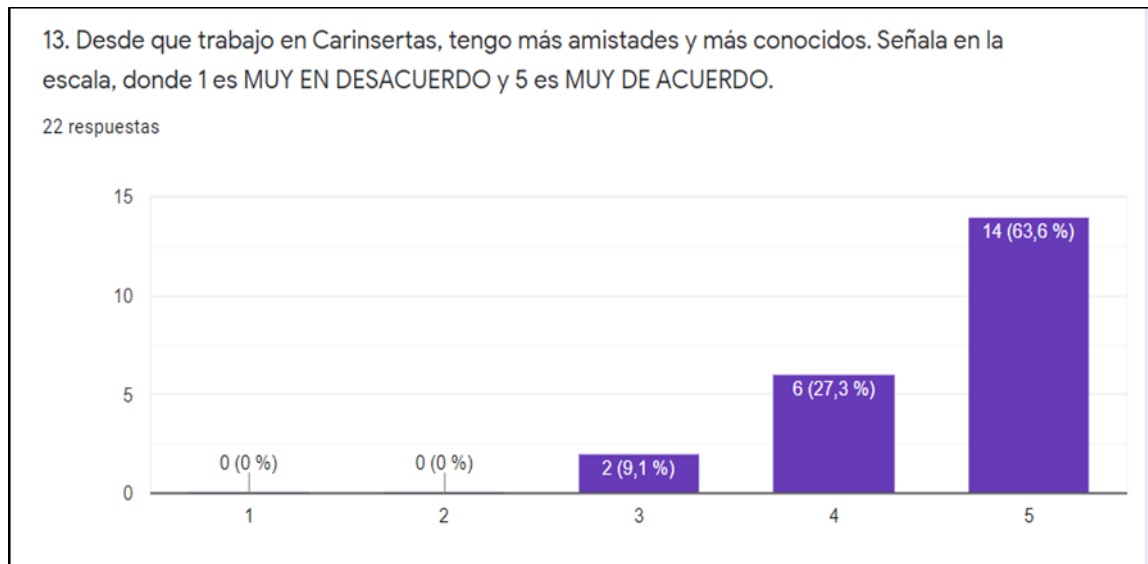
Fuente: Elaboración propia

4.3. Redes Sociales y Redes Familiares

En la figura 17 se puede observar que el 63,6 % de los trabajadores ha manifestado que desde que comenzaron a trabajar dentro de la empresa Carinsertas sus relaciones sociales han mejorado

significativamente, ahora tienen más amistades y personas conocidas que antes de comenzar a trabajar, lo que los hace sentir satisfechos con su trabajo.

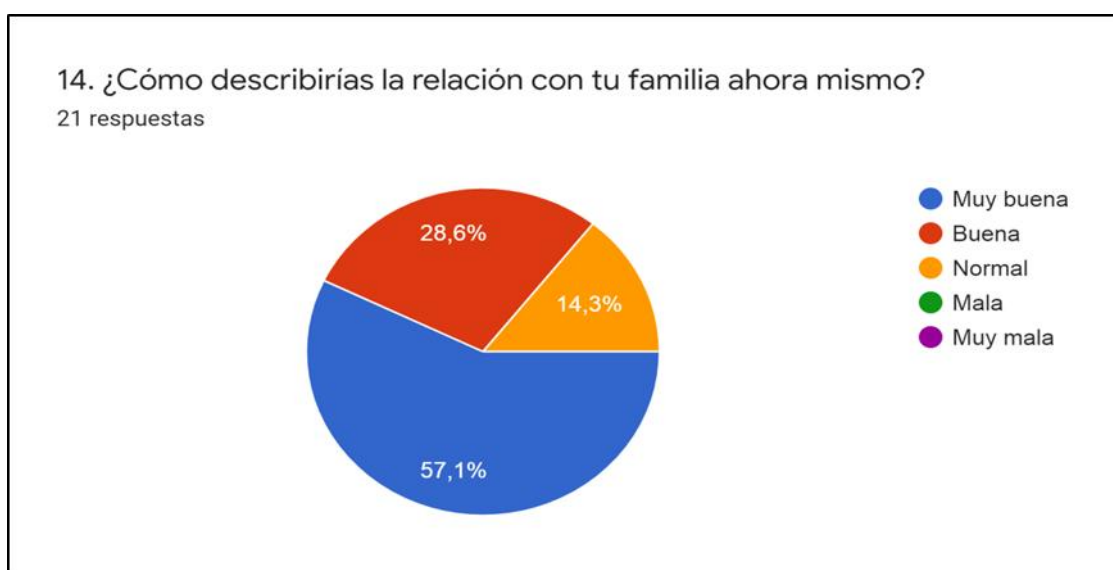
Figura 17. Nivel de amistades y conocidos de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la figura 18 se puede observar que el 57,1 % de los trabajadores perciben que sus relaciones familiares han mejorado desde que comenzaron a trabajar en la empresa y un 28,6 % manifiestan que su relación es buena. Al obtener estos resultados se puede decir que la empresa ha influido positivamente en el desempeño del trabajador dentro de la sociedad mejorando sus relaciones familiares, integrándolo paulatinamente dentro de las actividades cotidianas de la sociedad.

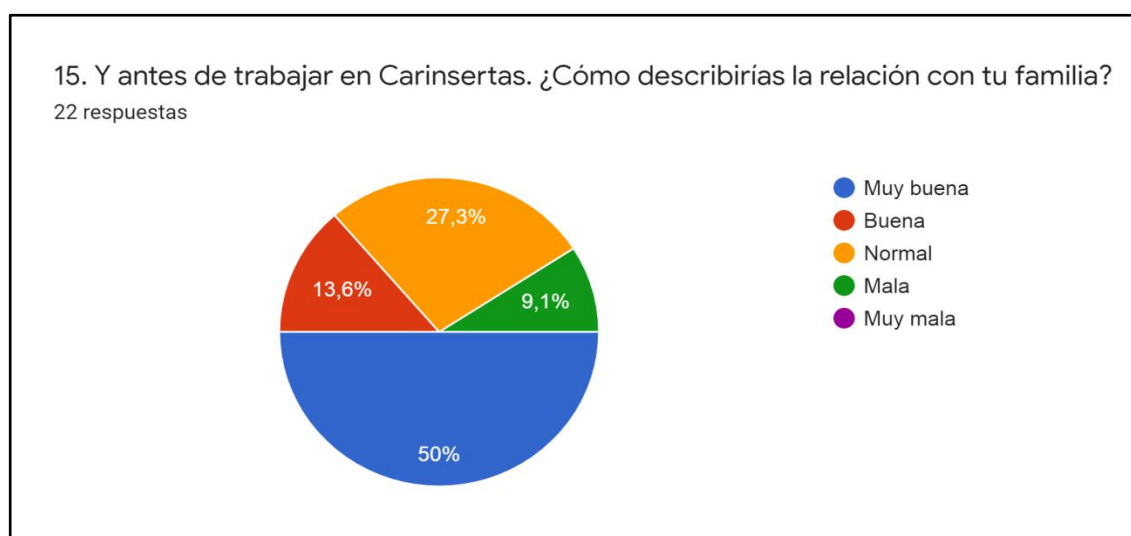
Figura 18. Relación familiar actual de los trabajadores



Fuente: Elaboración propia

En la figura 19 se puede observar que el 50 % de los trabajadores tenía muy buenas relaciones con sus familiares, seguido de un 27,3 % que manifestó que sus relaciones eran normales. En este caso se puede observar con respecto a la gráfica anterior que las relaciones con sus familiares han mejorado notablemente. Existen muchos factores que afectan o desmejoran este tipo de relaciones como la falta de ingresos que son un elemento necesario para subsistir y cubrir sus necesidades personales y las de sus familiares.

Figura 19. Relación familiar de los trabajadores antes de trabajar en la empresa



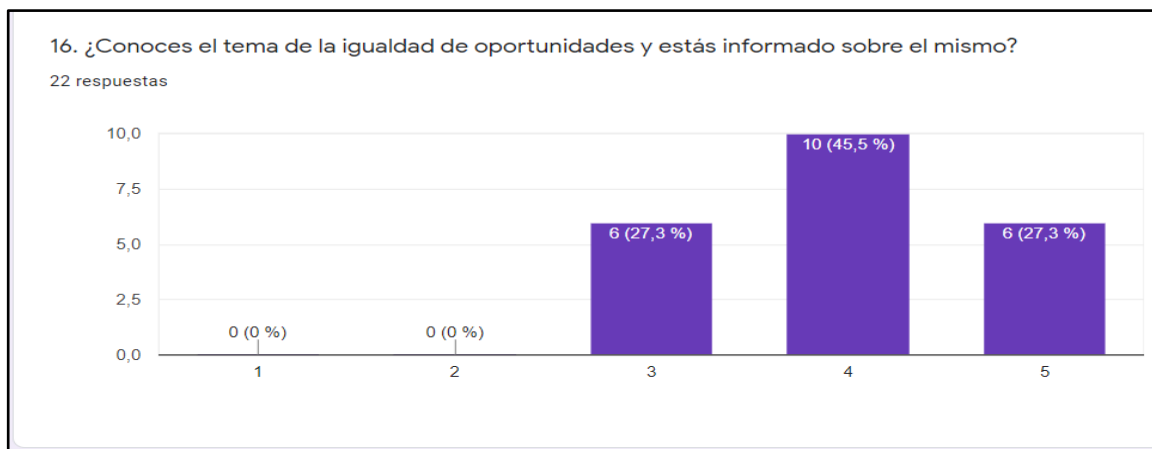
Fuente: Elaboración propia

4.4. Igualdad de Oportunidades

En referencia al conocimiento del tema de la igualdad de oportunidades el 45,5 % de los trabajadores indica que está de acuerdo con esta afirmación seguido de un 27,3 % que se encuentra muy de acuerdo. Es muy importante que los trabajadores conozcan este término y que tengan claro que todas las personas

tienen la posibilidad de acceso al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos y civiles si ningún tipo de discriminación.

Figura 20. Conocimiento del tema de igualdad de oportunidades

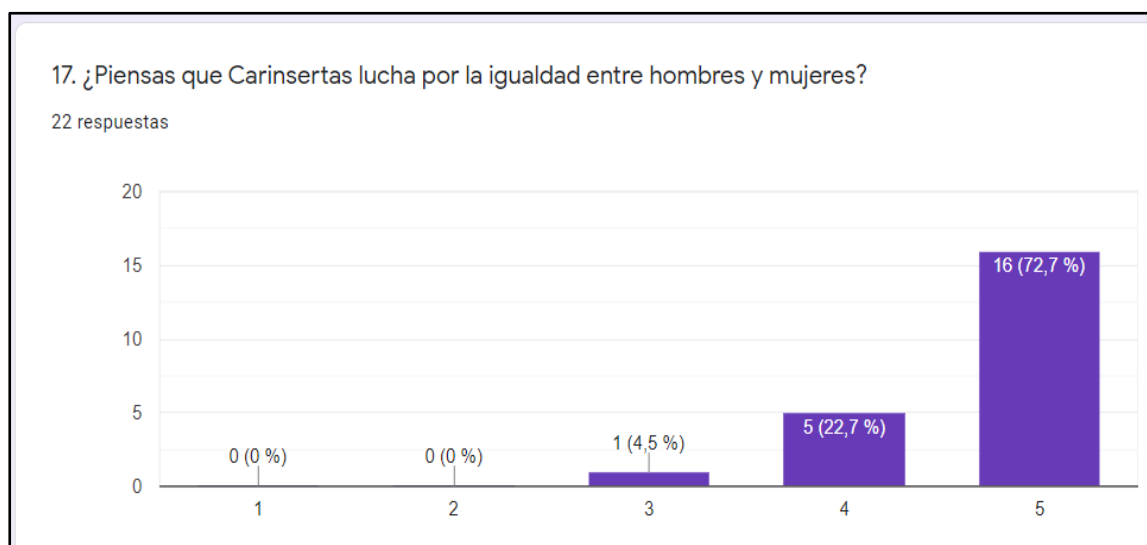


Fuente: Elaboración propia

En referencia a la lucha por la igualdad entre hombres y mujeres dentro de la empresa, en la figura 21 se puede evidenciar que el 72,7 % de los trabajadores de la empresa manifiestan estar muy de acuerdo con esta apreciación. Los trabajadores perciben que la empresa se encarga de velar porque las mujeres y los hombres tengan los mismos derechos y tengan la posibilidad de ser incluidos dentro de la sociedad con igualdad de condiciones, sin negarles el derecho al trabajo y a la oportunidad de formación.

Carinsertas cuenta con un Plan de Igualdad y con un protocolo para velar por los derechos de las personas trabajadoras, todo esto es compartido con nuestra plantilla y por ello son conscientes de que la empresa lucha por la igualdad. Además, en su Plan de Igualdad se recogen medidas de actuación y líneas estratégicas con el compromiso de fomentar el avance de una sociedad más justa donde los hombres y las mujeres tengan la opción de desarrollar su vida laboral y personal desde sus capacidades y talentos sin importar el género, la nacionalidad o la creencia religiosa, con los objetivos de romper con la feminización en el sector de la limpieza, comercio y reciclaje generando un empleo de calidad, de promover el bienestar y la mejora en la salud de las personas trabajadoras, generando dinámicas de comunicación activas que fomenten el empoderamiento femenino, apostando por la corresponsabilidad y facilitando la conciliación de la vida personal y laboral, así como de la prevención y actuación sobre cualquier situación de acoso sexual y de violencia de género.

Figura 21. Lucha por la igualdad de géneros dentro de la empresa



CONCLUSIONES

Para algunas personas es difícil el acceso a un empleo real, debido a situaciones ya sean personales, familiares, geográficos o sociales, por ello, las empresas de inserción se han catalogado por ser una herramienta de gran potencial para afrontar las necesidades de empleo de aquellas personas con necesidades difíciles de inserción laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos en el cuestionario aplicado se pudo determinar que en este caso la mayoría de trabajadores de inserción que laboran dentro de la empresa Carinsertas son mujeres, lo que demuestra que en la empresa no existe ningún tipo de discriminación y toman en cuenta a los trabajadores en igualdad de condiciones.

Se pudo evidenciar que los trabajadores antes de laborar en la empresa tenían dificultades como: no estaban inmersos dentro del contexto laboral, no tenían muy buenas relaciones con sus familiares, no tenían buen ánimo, su autoestima era baja, tenían dificultades al momento de tener amistades, por lo que su vida antes de laborar en la empresa no era agradable. La mayoría de los trabajadores manifestó que al ingresar al entorno laboral dentro de la empresa se sienten bastante satisfechos con las actividades que realizan. Esta situación les ha permitido mejorar sus relaciones sociales, familiares, el aumento de sus habilidades y capacidades necesarias para ser incluidos dentro el mercado laboral habitual, su estado de ánimo cambió, se sienten útiles para la sociedad y para su entorno familiar.

En este caso, el empleo no es el fin principal de la inserción, sino una vía mediante la cual cada persona trabajadora pueda crear sus propios recursos económicos y materiales que le permitan cubrir sus necesidades y poder disfrutar de un buen nivel de bienestar, adquiriendo compromisos y obligaciones que requiere la vida en sociedad.

Por último, se me han presentado limitaciones que se me han presentado debido a la perspectiva objeto de estudio, y a la complejidad del problema de la exclusión. Los recursos disponibles son temporales y reducidos debido a que mi investigación se ha concretado en una empresa en concreto y en un momento determinado.

BIBLIOGRAFÍA

- AGANZO, A., GAVELA, A., NUÑO, J., & SANCHEZ, F. (2009). Inserción Laboral de las personas en situación de pobreza y/o de exclusión social. *Educación Social*, 41, 48-51.
- ARROYO BOVEA, M. (2016). Exclusión Social y Pobreza en la Unión Europea. *GeoGraphos*, 7 (85), 104-131.
- ASOCIACIÓN ARAGONESA DE EMPRESAS DE INSERCIÓN. (2019). *Empresas de Inserción en Aragón*. Aragón.
- BALESTRINI, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación: (para los Estudios Formulativos o Exploratorios, Descriptivos, Diagnósticos, Evaluativos, Formulación de Hipótesis Causales, Experimentales y los Proyectos Factibles)*. Caracas: Consultores Asociados .
- BISQUERRA, R. (1992). *Orientació psicopedagògica i desenvolupament de recursos humans*. Barcelona: La Llar del Llibre.
- CALVO, J. (2005). En torno al régimen jurídico de las Empresas de Inserción Social: Cuestiones conflictivas. *GEZKI*, (1), 85-118.
- CASTEL, R. (2004). Los riesgos de exclusión social en un contexto de incertidumbre. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, 15-24.
- CASTELLS, M. (2001). *La era de la información*, 3. Madrid: Alianza Editorial.
- CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL ESPAÑOLA DE LA ECONOMÍA SOCIAL (CEPES). (2015). *La Economía Social Española*. Madrid.
- Constitución Española. (1978). *Título I. De los Derechos y Deberes Fundamentales* . Espana.
- EL ESTADO DE LA POBREZA SEGUIMIENTO DEL INDICADOR DE POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL EN ESPAÑA 2008-2019. (2020) España: European Anti-Poverty Network (EAPN) .
- FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES DE EMPRESAS DE INSERCIÓN (FAEDEI). (2020). *Balance Social* . Madrid: IM Nova .
- FEDEI. (2003). *Identificación y diagnóstico integral de las Empresas de Inserción en España*. Madrid: Editorial Popular.
- FIGUERA, P. (1996). *La inserción del universitario en el mercado de trabajo*. Barcelona : EUB.
- FONT REDOLAD, J., Y LANGARITA ADIEGO, J. (2015). *A propósito de la inserción laboral. Implicaciones de las nuevas políticas de empleo para el Trabajo Social*. Universidad de Granada.
- GIL, M. E., Y RAMOS, N. (2013). Las empresas de inserción en la economía social y solidaria: prespectivas y propuestas desde FAEDEI. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26 (1), 43-53.
- GIZATEA. (2012). Las empresas de inserción: Una herramienta para la inclusión social. *Guía de Empresas de Inserción*, 1-119.

GÓMEZ MIGUEL, Ó. M. (2014). *Inserción Laboral con Jovenes en riesgo de exclusión social*. Universidad Pontificia: Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). (2021). *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Año 2020*.

JIMENEZ RÁMIREZ, M. (2008). Aproximación teórica de la exclusión social: complejidad e imprecisión del termino. Consecuencias para el ámbito educativo. *Estudios Pedagógicos XXXIV, 1*, 173-186.

Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción. (2007). España .

LÓPEZ-ARANGUREN MARCOS, L. M. (2009). *Las empresas de inserción en España, Consejo Económico y Social*. Madrid.

MARTÍNEZ RUEDA, N., GALARRETA LASA, J., Y AROSTEGUI BARANDICA, I. (2008). Empleabilidad y empresas de inserción: modelo de prestaciones y apoyos. *Abendua*, 79-93.

MARTÍNEZ, A. (2011). El discurso de la Unión Europea en materia de políticas de empleo y exclusión social. *Análisis sociológico de la Estrategia Europea de Empleo. Papers 96/1* (págs. 35-54). España: Universidad de Nueva Granada.

MARTINEZ, H. A. (2014). *Las empresas de inserción: instrumento de integración sociolaboral y de lucha contra la exclusión social*. España : Universidad del León.

OBSERVATORIO DE LA INCLUSIÓN SOCIAL. (2007). *Las empresas de Inserción en España* . Obra Social Caixa Catalunya: Fundación Solmón.

ORGEMER, G. (2002). *Enciclopedia de los Recursos Humanos*. Madrid: Artegraf.

ORTEU, X. (2008). La inserción como modelo de intervención. *IV Congreso Multidisciplinar Trastornos del Comportamiento en Menores. Terapias aplicadas en la escuela, la familia, la salud y los sistemas de protección y justicia*. Palma de Mallorca.

PRADINI, J. (2003). La economía social y las empresas de inserción. La economía social y el tercer sector: España y el entorno europeo. *I. Faura*, 733-745.

ROMERO, V., PÉREZ, E., VIDAL, S., Y JUEZ, M. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona: Altamar.

RUBIO ARRIBAS, F. J. (2006). La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14 (2), s.p. Obtenido de Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas, 14 (2).

SAMPIERI HERNANDEZ, R., COLLADO FERNANDEZ, C., Y PILAR, L. B. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. : McGraw-Hill Interamericana.

SANTANA VEGA, L. E., ALONSO BELLO, E., & GARCÍA, L. F. (2016). La inserción sociolaboral de jóvenes en riesgo de exclusión social. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 27 (3), 61-75.

SEVILLANO MONJE, V. (2018). Las empresas de inserción como salida laboral para las personas en riesgo de exclusión social. *Cuestiones pedagógicas*, 26 , 131-144.

SUBIRATS, H., GOMA CARMONA, R., Y BRUGUÉ TORRUELA, J. (2001). *"Pobreza y exclusión social: Un análisis de la realidad española y europea"*. La Caixa: Colección Estudios Sociales, 16.

TAMAYO Y TAMAYO, M. (2014). *Metodología formal de la Investigación Científica*. México : Limusa.

TEZANOS, J. F. (1999). *Tendencias en desigualdad y exclusión social: Tercer Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid: Fundación Sistema.

VÁZQUEZ FERNÁNDEZ, M. J. (2016). *Las empresas de inserción: Su contribución a la economía productiva, el bienestar social y la inclusión de los colectivos más vulnerables durante los años centrales de la crisis económica financiera*. España: CIRIEC.

VENTURA BLANCO, J. (2005). *El prácticum en los estudios pedagógicos y la inserción laboral*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

ANEXOS

3.1 Anexo 1: Cuestionario

TFG CARINSERTAS S.L.U.

Esta investigación consiste en realizar un diagnóstico sobre el nivel de eficacia de la empresa de inserción Carinsertas S.L.U de Huesca, a la hora de hacer su función con las personas trabajadoras de inserción.

Mi objetivo mediante este cuestionario es conocer el impacto social, socioeconómico y ambiental que produce la empresa de inserción Carinsertas S.L.U en Huesca, para la población en riesgo de exclusión social.

Debido a la situación presente provocada por el COVID-19, soy consciente de las dificultades y de los posibles cambios que se han podido presentar en la vida laboral de las personas y por ello mis objetivos y el cuestionario están debidamente adaptados.

Este cuestionario está de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, por lo cual todos los datos presentados en la web serán tratados de forma anónima y confidencial, solo se utilizarán para la investigación. La participación es totalmente voluntaria. Si está interesado/a en participar en este estudio, deberá marcar la casilla en la que apruebe el consentimiento de uso de datos y contestar las posteriores preguntas.

Tiempo aproximado de la duración del cuestionario: 10/15 minutos

¡Gracias por su colaboración! Sus respuestas serán de gran ayuda.

***Obligatorio**

¿Ud. ofrece su consentimiento para que sus datos sean tratados como se describió anteriormente? *

Marca solo un óvalo.

<input type="radio"/>	Doy	mi
<input type="radio"/>	consentimiento	
	No doy mi consentimiento	

DATOS DEMOGRÁFICOS

En esta primera parte quiero realizar una serie de preguntas acerca de tu vida en relación con tu trabajo en esta empresa de inserción.

1. Por favor marca tu sexo.

Marca solo un óvalo.

- ☐ Hombre
- ☐ Mujer
- ☐ Otro

2. ¿Cuántos años tienes?

3. ¿Cuál es tu estado civil?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Soltero/a.
- ☐ Casado/a o en pareja.
- ☐ Separado/a o divorciado/a.
- ☐ Viudo/a

4. ¿Cuántas personas viven en tu hogar?

5. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que has alcanzado?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Estudios primarios.
- ☐ Graduado en Educación Secundaria.
- ☐ Bachillerato.
- ☐ Curso de formación de Grado Medio.
- ☐ Curso de formación de Grado Superior.



Grado Universitario.

6. ¿Cuándo empezaste a trabajar en Carinsertas? Indica el mes y el año aproximado.

EFFECTOS AL TRABAJAR EN CARINSERTAS

En esta sección se va a valorar si el empleo en la empresa de inserción CARINSERTAS ha tenido algún efecto para ti o no. No existe una respuesta correcta, por lo tanto contesta con la máxima apertura y veracidad. ¡Gracias!

7. Actualmente, ¿En qué medida te sientes incluido o parte de la sociedad en tu vida diaria? Utiliza la escala de 1 a 5 en la que 1 significa MUY EXCLUIDO/A y 5 que te sientas MUY INCLUIDO/A en lasociedad.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Muy excluido/a.

Muy incluido/a.

8. Y pensando en tu vida ANTES de trabajar en Carinsertas. ¿En qué medida te sentías incluido/a o parte de la sociedad en tu vida diaria? Utiliza la escala de 1 a 5 en la que 1 significa MUY EXCLUIDO/A y 5 que te sientas MUY INCLUIDO/A en la sociedad.

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

Muy excluido/a

Muy incluido/a

9. En general, ¿En qué medida tu paso por Carinsertas mejoró su autoestima (amor propio)? Marca 1 si crees que no mejoró NADA y 5 si mejoró MUCHO.

Marca solo un óvalo. 1 2 3 4 5

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Nada

Mucho

10. Ahora, intenta recordar tu estado de ánimo antes de empezar a trabajar en la empresa. ¿Te sentías positivo/a acerca de ti mismo? Marca 1 si crees si no te sentías NADA positivo/a y marca 5 si te sentías MUCHO.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Nada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Mucho

11. En general, ¿Estás satisfecho/a con tu vida actual? Señala en la escala, donde 1 es muy insatisfecho/a y 5 muy satisfecho/a.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho/a

12. Y ahora, recordando tu vida antes de trabajar en Carinsertas. ¿Estabas satisfecho/a con tu vida? Señala en la escala, donde 1 es muy insatisfecho/a y 5 muy satisfecho/a.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy insatisfecho/a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy satisfecho/a

REDES SOCIALES Y REDES FAMILIARES

En esta sección se va a estudiar si el estar trabajando en esta empresa ha afectado a tus relaciones sociales y familiares. No existe una respuesta correcta, por lo tanto contesta con la máxima apertura y veracidad. ¡Gracias!

13. Desde que trabajo en Carinsertas, tengo más amistades y más conocidos. Señala en la escala, donde 1 es MUY EN DESACUERDO y 5 es MUY DE ACUERDO.

Marca solo un óvalo.

	1	2	3	4	5	
Muy en desacuerdo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Muy de acuerdo

14. ¿Cómo describirías la relación con tu familia ahora mismo?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Normal
- ☐ Mala
- ☐ Muy mala

15. Y antes de trabajar en Carinsertas. ¿Cómo describirías la relación con tu familia?

Marca solo un óvalo.

- ☐ Muy buena
- ☐ Buena
- ☐ Normal
- ☐ Mala
- ☐ Muy mala

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El objetivo de esta sección es conocer la percepción de las personas trabajadoras de la empresa sobre la eficacia de las medidas del Plan de Igualdad I y sobre el compromiso de la empresa Carinsertas con la igualdad de oportunidades.

16. ¿Conoces el tema de la igualdad de oportunidades y estás informado sobre el mismo?

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo

17. ¿Piensas que Carinsertas lucha por la igualdad entre hombres y mujeres?

Marca solo un óvalo.

1 2 3 4 5

	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Muy en desacuerdo						Muy de acuerdo
